

Czas pracy 2019

■ zmiany w ewidencji czasu pracy i dokumentacji pracowniczej ■ okresy odpoczynku ■ nowe uprawnienia rodziców dzieci niepełnosprawnych ■ praca w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele i święta ■ ograniczenie handlu ■ czas wykonywania zleceń i świadczenia usług przez osoby fizyczne ■ wymiary czasu pracy w 2019 roku

DZIENNIK GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,
www.dziennik.pl, www.gazetaprawna.pl, www.forsal.pl

Autor: Łukasz Chruściel, Sandra Szybak-Bizacka, Karolina Czapska,
Urszula Kądziołka, Kinga Polewka, Katarzyna Ślęzak

Redaktor merytoryczny: Artur Borkowski

Redaktor prowadzący: Renata Krasowska-Kłos

Korekta: Mirosława Jasińska-Nowacka

Projekt graficzny okładki: Kinga Pisarczyk

DTP: Joanna Archacka

Biuro Obsługi Klienta: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,
tel. 22 761 31 27, 801 626 666, e-mail: bok@infor.pl

© Copyright by INFOR Biznes Sp. z o.o.

Wydanie I/2019, styczeń 2019 r.

ISBN: 978-83-65986-78-8

Spis treści

| | |
|---|-----------|
| Czas pracy 2019 | 5 |
| Wstęp | 7 |
| Rozdział 1. Przepisy ogólne | 9 |
| Art. 128. [Definicja czasu pracy] | 9 |
| Rozdział 2. Normy i wymiar czasu pracy | 16 |
| Art. 129. [Okres rozliczeniowy]..... | 16 |
| Art. 130. [Obliczanie wymiaru czasu pracy]..... | 24 |
| Art. 131. [Tygodniowy czas pracy] | 28 |
| Rozdział 3. Okresy odpoczynku | 31 |
| Art. 132. [Odpoczynek dobowy]..... | 31 |
| Art. 133. [Odpoczynek] | 34 |
| Art. 134. [Przerwa wliczana do czasu pracy]..... | 36 |
| Rozdział 4. Systemy i rozkłady czasu pracy | 40 |
| Art. 135. [System równoważnego czasu pracy]..... | 40 |
| Art. 136. [Dozór urządzeń]..... | 42 |
| Art. 137. [Zatrudnienie przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób]..... | 43 |
| Art. 138. [Praca w ruchu ciągłym] | 44 |
| Art. 139. [System przerywanego czasu pracy]..... | 48 |
| Art. 140. [Zadaniowy czas pracy] | 53 |
| Art. 140 ¹ . [Rozkład czasu pracy]..... | 57 |
| Art. 141. [Przerwa niewliczana do czasu pracy]..... | 59 |
| Art. 142. [Indywidualny rozkład czasu pracy] | 61 |
| Art. 142 ¹ . [Uprawnienia rodziców dzieci niepełnosprawnych] | 62 |
| Art. 143. [System skróconego tygodnia pracy] | 65 |
| Art. 144. [Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy]..... | 66 |
| Art. 145. [Skrócenie czasu pracy] | 67 |
| Art. 146. [Praca zmianowa]..... | 69 |
| Art. 147. [Dni wolne]..... | 71 |
| Art. 148. [Ograniczenia w systemach i rozkładach czasu pracy]..... | 73 |
| Art. 149. [Ewidencja czasu pracy]..... | 75 |
| Art. 150. [Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy]..... | 79 |
| Rozdział 5. Praca w godzinach nadliczbowych | 84 |
| Art. 151. [Praca w godzinach nadliczbowych] | 84 |
| Art. 151 ¹ . [Dodatek] | 94 |
| Art. 151 ² . [Udzielenie czasu wolnego od pracy]..... | 105 |
| Art. 151 ³ . [Dzień wolny od pracy] | 108 |

| | |
|---|------------|
| Art. 151 ⁴ . [Praca poza normalnymi godzinami pracy]..... | 111 |
| Art. 151 ⁵ . [Dyżur]..... | 115 |
| Art. 151 ⁶ . [Prawo do dodatku w niepełnym okresie rozliczeniowym] | 120 |
| Rozdział 6. Praca w porze nocnej..... | 122 |
| Art. 151 ⁷ . [Praca nocna]..... | 122 |
| Art. 151 ⁸ . [Dodatek do wynagrodzenia]..... | 127 |
| Rozdział 7. Praca w niedziele i święta..... | 131 |
| Art. 151 ⁹ . [Dni wolne od pracy] | 131 |
| Art. 151 ^{9a} . (uchylony) | 131 |
| Art. 151 ^{9b} . [Stosowanie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni] | 135 |
| Art. 151 ¹⁰ . [Praca w niedziele i święta] | 136 |
| Art. 151 ¹¹ . [Dzień wolny od pracy] | 140 |
| Art. 151 ¹² . [Korzystanie z niedzieli wolnej od pracy]..... | 145 |
| Rozdział 8. Ograniczenie handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni | 147 |
| Art. 1. [Zakres stosowania ustawy] | 147 |
| Art. 2. [Odesłanie do przepisów kodeksu pracy] | 148 |
| Art. 3. [Definicje ustawowe]..... | 150 |
| Art. 4. [Nieodpłatne świadczenie pracy i wykonywanie czynności związanych z handlem]..... | 156 |
| Art. 5. [Zakaz handlu w niedziele i święta]..... | 157 |
| Art. 6. [Wyłączenia] | 158 |
| Art. 7. [Dni wolne od zakazu handlu]..... | 166 |
| Art. 8. [Ograniczenie handlu w Wigilię i Wielką Sobotę] | 167 |
| Art. 9. [Zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany]..... | 168 |
| Art. 10. [Kary za powierzanie wykonywania handlu wbrew zakazowi] | 170 |
| Art. 11. [Tryb orzekania w sprawach powierzania handlu wbrew zakazowi]..... | 171 |
| Art. 16. [Obowiązywanie zakazu w okresie 1 marca – 31 grudnia 2018 r.] | 173 |
| Art. 17. [Obowiązywanie zakazu w okresie 1 stycznia – 31 grudnia 2019 r.]..... | 173 |
| Art. 18. [Wejście w życie] | 174 |
| Rozdział 9. Czas wykonywania zleceń i świadczenia usług przez osoby fizyczne | 175 |
| Art. 1. [Definicje] | 175 |
| Art. 8b. [Potwierdzanie liczby godzin zlecenia lub usług. Ewidencja]..... | 181 |
| Art. 8c. [Obowiązek przechowywania dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin wykonywania zlecenia lub usługi]..... | 186 |
| Art. 8d. [Umowy-zlecenia i świadczenia usług nieobjęte obowiązkami ewidencyjnymi i potwierdzania czasu] | 187 |
| Rozdział 10. Wymiary czasu pracy w 2019 roku..... | 195 |

Czas pracy 2019

Od 1 stycznia 2019 r. zaczęły obowiązywać nowe zasady dotyczące dokumentacji pracowniczej. Ma to bezpośrednie przełożenie na przepisy dotyczące czasu pracy – ewidencja czasu pracy jest bowiem jednym z rodzajów dokumentacji, jakie ma obowiązek prowadzić pracodawca. Ustawodawca doprecyzował m.in. jakie informacje powinny być zawarte w karcie ewidencji czasu pracy. Zostały ponadto wprowadzone nowe zasady dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej. Mając na uwadze te zmiany przygotowaliśmy pytania i odpowiedzi, które pozwolą zrozumieć ich znaczenie w praktyce.

Zmianie uległy również przepisy dotyczące działalności związków zawodowych. W zakresie czasu pracy będą miały one znaczenie przede wszystkim w tych wypadkach, w których konieczne jest przeprowadzenie przez pracodawcę konsultacji ze związkiem zawodowym (m.in. w przypadku wprowadzenia lub zmiany regulaminu pracy, w którym znajdują się uregulowania dotyczące systemu i rozkładu czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych). Nowe przepisy przyznają pracodawcom narzędzia do weryfikacji liczebności członków związku. Dzięki temu zatrudniający pracodawcy będą mogli w niektórych przypadkach uniknąć impasu związanego z blokadą wprowadzanych przez siebie zmian ze strony mniejszych związków, które w rzeczywistości nie zrzeszają zadeklarowanej liczby związkowców.

Jeżeli chodzi natomiast o zmiany, które miały miejsce na przestrzeni roku 2018 to należy zwrócić szczególną uwagę na następujące uregulowania:

- 1) od września 2018 r. zmieniła się definicja młodocianego na gruncie Kodeksu pracy. Aktualnie dopuszczalne jest zatrudnianie osób, które ukończyły 15 (a nie jak poprzednio 16) rok życia, co uwzględniliśmy w pytaniach dotyczących szczególnych uregulowań czasu pracy takich pracowników;
- 2) 21 sierpnia 2018 r. weszło w życie nowe rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Z punktu widzenia czasu pracy jest to zmiana o tyle istotna, że dla pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu pracy w takich szczególnych warunkach czas pracy ulega dodatkowym ograniczeniom. Choć normy i zasady czasu pracy dla tych osób się nie zmieniły, warto mieć na uwadze, że wskutek zmiany dopuszczalnych czynników poszerzył się zakres osób, do których te szczególne uregulowania znajdują zastosowanie;

- 3) W czerwcu 2018 r. do Kodeksu pracy zostały dodane przepisy mające na celu wsparcie pracowników – rodziców dzieci niepełnosprawnych. Nowelizacja wprowadza nowe rozwiązania uelastyczniające czas pracy takich rodziców i sposób wykonywania przez nich pracy, nakładając tym samym nowe obowiązki na pracodawców. Pracownik należący do ww. grupy może domagać się od pracodawcy zmiany organizacji czasu pracy, w szczególności poprzez złożenie wniosku o pracę w indywidualnym lub ruchomym czasie pracy czy też wniosku o wykonywanie pracy w formie telepracy.

Zapraszamy do lektury

Wstęp

Czas pracy to jeden z najistotniejszych elementów stosunku pracy. Przepisy o czasie pracy spełniają wiele funkcji. Przede wszystkim zapewniają ochronę pracownikowi przed długotrwałą pracą, która może być szkodliwa dla jego zdrowia, a w przypadku prac niebezpiecznych poprzez naturalne zmęczenie pracownika i obniżenie koncentracji, również dla jego życia. Dochodzi jeszcze aspekt cywilizacyjny – w krajach zachodniej kultury uznaje się, że czas pracy pracownika nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę, co jest wyrazem troski o życie prywatne pracownika.

Instrumentami, które realizują powyższe założenia, są w szczególności normy czasu pracy, w tym podstawowa 8-godzinna na dzień oraz średnio 40-godzinna na tydzień, normy nieprzerwanego odpoczynku, zasady pracy w niedziele i święta czy też ograniczenia czasu pracy dotyczące pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie szkodliwych. Ochrona pracownika przejawia się również w szczególnej finansowej rekompensacie za wykonywanie zadań w godzinach nadliczbowych czy w nocy.

Z drugiej strony przepisy o czasie pracy muszą zapewniać elastyczność procesu pracy, co wpływa na konkurencyjność pracodawcy i jego pozycję rynkową. Wbrew pozorom sztywne normy czasu pracy nie zawsze są korzystne dla pracowników. Powodują bowiem uciekanie pracodawców od zatrudniania na podstawie stosunku pracy. W odniesieniu do już zatrudnionych wymuszają zwolnienia w okresach mniejszego zapotrzebowania na pracę, co przy elastycznym czasie pracy mogłoby nie mieć miejsca, jeśliby pracodawca stosownie rozłożył czas pracy w okresie rozliczeniowym w zależności od zapotrzebowania na pracę.

Instrumentami mającymi zapewnić tę elastyczność są szczególne systemy czasu pracy, jak np. system równoważny, przerywany czy zadaniowy. Głównie jednak są to długie okresy rozliczeniowe, które obecnie mogą wynosić nawet 12 miesięcy. Polski ustawodawca ma również świadomość konieczności zapewniania konkurencyjności polskich pracodawców na rynku światowym, czego przykładem jest wprowadzony w 2014 r. art. 151¹⁰ pkt 11 k.p. umożliwiający pracę w niedziele i święta call centers wykonujących usługi na rzecz podmiotów zagranicznych.

Ustawodawca stoi przed niełatwym zadaniem – nie sposób bowiem przepisów o czasie pracy ustalić w sposób, który zadowalałby obie strony stosunku pracy. Obecne przepisy wydają się być pod tym względem w miarę zrównoważone. Niestety normy te są niezwykle skomplikowane, nieprecyzyjne, nierzadko wewnętrznie sprzeczne, co powoduje wiele wątpliwości

w praktyce ich stosowania. Celem niniejszego komentarza jest rozwianie przynajmniej niektórych z takich wątpliwości.

Zasady dotyczące czasu pracy zawarte są w polskim prawie w zaledwie kilkudziesięciu przepisach. To wywołuje wiele niepewności, które często kończą się w sądzie. W 2014 r. w sądach rejonowych toczyło się ponad 2 tysiące spraw o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Na 702 powództwa rozpoznane w tym roku większość (471) uwzględniono. Pracodawcy wygrywali tylko w 147 przypadkach, pozostałe sprawy zwracano lub odrzucano.

Podobnie było przy sporach dotyczących urlopów lub ekwiwalentów za urlop. W 2014 roku sądy rejonowe prowadziły ponad tysiąc takich spraw. Z tego 333 zakończyły się wygraną pracowników, a tylko w 79 przypadkach sądy przyznały rację pracodawcom. Statystyki te są miażdżące dla przedsiębiorców. Ale na pytanie o przyczyny tego stanu rzeczy jest wiele odpowiedzi. Pomijając przypadki świadomego łamania przepisów o czasie pracy, sporo naruszeń wynika ze zbyt dużego stopnia skomplikowania przepisów. Sposób uregulowania godzin nadliczbowych jest zawikłany nawet dla prawników. Kolejnym problemem są rozbieżne lub zmienne stanowiska sądów czy instytucji państwowych, czego najlepszym przykładem jest spór o zasadę rekompensowania pracy w niedzielę. Warto też wskazać na wciąż ograniczoną elastyczność przepisów.

Przygotowaliśmy wyjaśnienia najczęściej występujących wątpliwości z przekonaniem, że zawarte w nich wskazówki przyczynią się do przybliżenia zasad rozliczania czasu pracy w codziennej praktyce.

Lukasz Chruściel

radca prawny, partner w Kancelarii Raczkowski Paruch,
kieruje biurem kancelarii w Katowicach

Sandra Szybak-Bizacka

radca prawny, prawnik w katowickim biurze
Kancelarii Raczkowski Paruch

Rozdział 1.

Przepisy ogólne

Artykuły powołane w rozdziale 1 pochodzą z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).

Art. 128. [Definicja czasu pracy]

- § 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
 - § 2. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:
 - 1) pracy zmianowej – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni;
 - 2) pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.
 - § 3. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:
 - 1) przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.
-

Kiedy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy?

Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, gdy świadczy pracę, ale także gdy pozostaje w gotowości do jej świadczenia. Pozostawanie w gotowości oznacza, że pracownik stawia się do pracy w umówionym z pracodawcą czasie i miejscu z zamiarem świadczenia pracy oraz w stanie umożliwiającym mu jej wykonanie (dotyczy to zarówno stanu fizycznego, jak i intelektualnego). Dla oceny pozostawania w gotowości ważne jest ponadto uzewnętrznienie zamiaru wykonania pracy.

Czy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, gdy świadczy pracę ponad obowiązujący go rozkład czasu pracy, jeżeli pracodawca nie wyraził na to zgody?

Nie. W przypadku gdy pracownik świadczy pracę ponad ustalony rozkład czasu pracy, należy uznać, iż pozostaje w dyspozycji pracodawcy tylko wówczas, gdy świadczy pracę będącą efektem wykonania polecenia pracodawcy bądź świadczenie pracy następuje za jego akceptacją. Zatem skoro nie można uznać, iż pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, to czas, w którym świadczy pracę po godzinach pracy bez zgody pracodawcy, nie będzie wliczany do czasu pracy.

Pracodawca zapewnia pracownikom dowóz do miejsca wykonywania pracy zakładowym samochodem. Pracownicy, chcąc skorzystać ze zorganizowanego przez pracodawcę transportu, muszą stać się o godz. 7.00 w miejscu wyznaczonym jako miejsce zbiórki. Pracownicy rozpoczynają świadczenie pracy o godz. 8.00. Czy czas spędzony w zakładowym samochodzie wliczany jest do czasu pracy?

Nie. Pracownicy stawiając się w miejscu, z którego odjeżdża zapewniony przez pracodawcę samochód, nie znajdują się w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy i nie pozostają w dyspozycji pracodawcy. Transport ma jedynie ułatwiać pracownikom stawienie się do pracy. Brak jest zatem podstaw, by zaliczać czas dojazdu zorganizowanego przez pracodawcę do czasu pracy.

Pracownicy budowlani mają ustalone w umowie o pracę ruchome miejsce pracy, stanowiące każdorazowo miejsce realizacji inwestycji przez pracodawcę. Czy czas dojazdu pracowników z miejsca zamieszkania do miejsca pracy wliczany jest do czasu pracy?

Nie. Zarówno w przypadku pracowników mających stałe, jak i ruchome miejsce pracy, czas dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy nie jest czasem pracy. Inaczej będzie w przypadku pracowników mobilnych (np. przedstawicieli handlowych). Ich praca związana jest z ciągłym przemieszczaniem się po określonym obszarze. Jeżeli pracodawca nie ustalił dla tych pracowników stałego miejsca, w którym mieliby obowiązek stawiania się każdorazowo przed rozpoczęciem pracy, to czas dojazdu z miejsca zamieszkania do siedziby pierwszego klienta wlicza się do czasu pracy.

Czym jest doba pracownicza? Czy oznacza czas pomiędzy godziną 0.00 a 23.59?

Nie. Pojęcia doby kalendarzowej i doby pracowniczej nie pokrywają się. Doba kalendarzowa rozpoczyna się o godz. 0.00 i kończy o godzinie 23.59. Natomiast doba pracownicza jest zależna od rozkładu pracy konkretnego

pracownika. Rozpoczyna się o godzinie rozpoczęcia wykonywania pracy zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Jej koniec następuje z upływem 24 godzin liczonych od momentu rozpoczęcia pracy. Oznacza to, że doba pracownicza może obejmować częściowo dwie doby kalendarzowe. Przykładowo rozpoczynając pracę o godzinie 8.00, pracownik zakończy dobę pracowniczą z upływem godziny 7.59 następnego dnia kalendarzowego. Dla różnych pracowników doba może przypadać w różnych godzinach w zależności od ich rozkładów czasu pracy.

Pan Marek w ramach obowiązków pracowniczych zajmuje się składaniem części samochodowych. Niestety wskutek swojego roztargnienia pan Marek skorzystał z niewłaściwych elementów i 20 sztuk poskładanych silników samochodowych okazało się wadliwych. Czy czas przeznaczony na poprawienie wadliwie poskładanych części wliczany jest do czasu pracy?

Nie. Usuwanie następstw wadliwie wykonanej pracy, w tym np. usterek, nie należy do czasu pracy pracownika. Mając to na uwadze, praca tego rodzaju nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20 listopada 1997 r., sygn. akt III APA 63/97). Przedstawione stanowisko bywa kwestionowane w doktrynie. Niezależnie jednak od poglądu co do wliczania bądź niewliczania do czasu pracy okresu poświęconego na usuwanie wadliwości produktów, należy podkreślić, iż nawet jeżeli czas ten zostanie zaliczony do czasu pracy, to pracownikowi nie będzie przysługiwać za niego wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 82 § 2 k.p.

Pracownik jest zatrudniony w spółce zajmującej się sprzedażą maszyn budowlanych. Człowiek ten pracuje w podstawowym systemie czasu pracy w godzinach od 10.00 do 18.00, a jego stałym miejscem pracy jest siedziba spółki w Katowicach. Pracodawca polecił wyjątkowo pracownikowi, aby ten udał się do Wrocławia celem zawarcia umowy z ważnym klientem. Spotkanie ustalono na godz. 10.00. Aby zdążyć na umówione spotkanie, pracownik będzie musiał wyruszyć w podróż służbową o godz. 8.00. Czy czas dojazdu pracownika do Wrocławia będzie dla niego czasem pracy?

Nie. Podróż służbowa polega na zleceniu pracownikowi wykonania zadania poza stałym miejscem pracy. W ramach podróży służbowej można wyróżnić czas podróży sensu stricto (przejazd tam i z powrotem), a także czas, w którym pracownik wykonuje zadanie służbowe, dla którego została zlecona podróż służbowa. Bez wątplenia czas, w którym pracownik wykonuje zadanie służbowe, stanowi jego czas pracy i to niezależnie od tego, czy ma to miejsce w godzinach, które zgodnie z jego rozkładem czasu pracy stanowiłyby dla niego czas pracy, czy też poza nimi. Inaczej wygląda

sytuacja w zakresie czasu przeznaczanego na sam przejazd. Czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej nie jest pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.) i w zakresie nieprzypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy nie podlega wliczeniu do czasu pracy (zob. wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 265/04).

Czy tydzień pracowniczy oznacza tydzień kalendarzowy?

Nie. Tydzień pracowniczy może rozpocząć się w środku tygodnia kalendarzowego. Stanowi on siedem kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego. Pierwszy dzień tygodnia pracowniczego wyznacza pierwszy dzień okresu rozliczeniowego. Tydzień ten należy liczyć od godz. 0.00 pierwszego dnia okresu rozliczeniowego aż do upływu 23.59 siódmego dnia od rozpoczęcia tego okresu. Okres rozliczeniowy może się rozpocząć w różne dni tygodnia. Dla przykładu jeśli okres ten rozpocznie się we wtorek, tygodnie pracownicze będą rozpoczynały się o północy we wtorek, a kończyły o północy w poniedziałek. Jeśli jednak okres rozliczeniowy rozpocznie się w poniedziałek, tydzień pracowniczy będzie równy tygodniowi kalendarzowemu.

Czy w tym samym dniu kalendarzowym pracownik może być równocześnie na urlopie i pracować?

Tak. Może się tak zdarzyć, jeśli zmiana (dniówka) pracownika ma miejsce na przełomie dwóch dni kalendarzowych. Takie stanowisko zajmuje Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie, m.in. w wyroku z 4 listopada 2010 r. (sygn. akt II PK 116/10). Sąd przyjął, że doba pracownicza to 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 k.p.). Jeśli pracownik zaczyna pracę na nocnej zmianie o 22.00 w poniedziałek, doba pracownicza zakończy się dla niego o 21.59 we wtorek. O 22.00 rozpocznie się zatem nowa doba pracownicza, mimo że będzie to ten sam dzień kalendarzowy – wtorek. W tej nowej dobie pracowniczej (we wtorek) pracownik może znów wykonywać pracę, może też poprosić o urlop wypoczynkowy. Jak zauważył Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 154² § 1 k.p. urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. O początku urlopu decyduje zatem rozkład czasu pracy pracownika. Jeśli poprosi on o urlop we wtorek pracując na nocnej zmianie, urlop zostanie udzielony od godziny 22.00 we wtorek do 6.00 w środę. Stąd też we wtorek pracownik będzie w tej samej dobie kalendarzowej wykonywał pracę (od 0.00 do 6.00), a następnie od 22.00 do 24.00 będzie już na urlopie.

Jak rozliczać czas pracy pracownika wykonującego obowiązki na określonym obszarze? Czy wlicza się czas przemieszczania się między określonymi punktami?

Tak. Czasem pracy pracownika wykonującego obowiązki służbowe na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy (zob. wyrok SN z 6 maja 2014 r., sygn. akt II PK 219/13). W szczególności dotyczy to przedstawicieli handlowych czy serwisantów. Przemieszczanie się to istota takich stanowisk pracy. W innych przypadkach przemieszczanie się to podróż służbowa, która nie wlicza się do czasu pracy, chyba że ma miejsce w trakcie rozkładowych godzin pracy.

Przedsiębiorstwo logistyczne zatrudnia kilkuset kierowców. Jeden z nich stawił się do pracy w stanie nietrzeźwości. Drugi w weekend złamał na nartach rękę, ale pomimo to przyszedł do pracy, twierdząc, że jest sprawny. Czy ich czas przebywania w zakładzie pracy był czasem pracy?

Nie. Stan nietrzeźwości uniemożliwia prowadzenie pojazdu mechanicznego. Podobnie pracownik ze złamaną ręką nie ma sprawności fizycznej wymaganej na stanowisku kierowcy. Zatem pracownicy, mimo że stawili się do pracy i przebywali na terenie zakładu, nie pozostawali w dyspozycji pracodawcy, bo nie byli zdolni do wykonywania pracy.

Przedsiębiorstwo produkuje substancje chemiczne, zatrudniając kilkaset osób wykonujących czynności w hali produkcyjnej. Praca związana jest z kontaktem z substancjami szkodliwymi. Przed przystąpieniem do pracy pracownicy muszą przebrać się w specjalną odzież i obuwie ochronne. Pracodawca zastanawia się, od którego momentu liczyć czas pracy pracowników. Chciałby wprowadzić do regulaminu postanowienie przewidujące, że w przypadku pracowników na stanowiskach robotniczych czas pracy jest liczony od godziny wskazanej w harmonogramie czasu pracy, pod warunkiem że pracownik jest już przebrany w odzież roboczą.

Kodeks pracy nie wyjaśnia, jaki moment przyjmować za rozpoczęcie czasu pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy czasem pracy jest to również czas przygotowania się do pracy. W konsekwencji postanowienie regulaminu może być kwestionowane przez inspektorów PIP. Eksperti uważają jednak, że to stanowisko nie jest słuszne – pracownik nieprzebrany w odzież roboczą nie może wykonywać pracy, a zatem nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, dlatego jego czas pracy rozpoczyna się, gdy znajdzie się on przy swoim stanowisku gotowy (przebrany, z pobranymi narzędziami itp.) do jej wykonania.

Od jakiego momentu liczyć rozpoczęcie czasu pracy przedstawiciela handlowego?

Jeśli pracodawca zorganizował dla niego miejsce, które mogłoby być traktowane jako zamiejscowa siedziba pracodawcy, moment rozpoczęcia pracy należy liczyć na ogólnych zasadach (wyrok SN z 3 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 107/08). W innych przypadkach chwilą rozpoczęcia pracy przedstawiciela handlowego jest godzina wyjazdu z mieszkania pracownika, jeśli jego praca polega w całości na wykonywaniu zadań w placówkach handlowych, do których dojeżdża on samochodem z zajmowanego przez siebie mieszkania.

Czy można uznać, że kierownicy zatrudnieni u pracodawcy są pracownikami zarządzającymi zakładem pracy?

Nie. Nawet jeżeli kierownicy faktycznie zarządzają zakładem pracy, to nie są traktowani jako osoby zarządzające. W przypadku spółek z o.o. funkcja ta należy do zarządu. Uprawnienia menedżerów do zarządzania zasobami pracodawcy są wynikiem decentralizacji zarządzania danym podmiotem i mają charakter wtórny, co wyłącza ich z kręgu osób zarządzających (wyrok SN z 13 stycznia 2009 r., sygn. akt I PK 131/08).

Jakie wymogi należy spełniać, aby zostać uznanym za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy?

Według Sądu Najwyższego istotne jest spełnienie dwóch warunków. Osoba ta powinna być wyposażona w uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oraz jej uprawnienia powinny być pierwotne, tj. wynikać z prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów (wyrok SN z 3 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 288/07). Wykładnia dokonana przez Sąd Najwyższy nie do końca jest spójna – członkowie zarządu nie mają bowiem uprawnień do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wynikających z przepisów – takie uprawnienie zgodnie z art. 3¹ k.p. ma zarząd jako organ. Intencją SN było jednak podkreślenie, że osobami zarządzającymi nie są osoby, których uprawnienie jest wtórne, np. na mocy pełnomocnictwa, jak zastępcy dyrektora czy kierownicy.

Czy w sytuacji gdy pracownik pracujący na konkretnej zmianie, np. nocnej, nie zmienia innego pracownika, może być wprowadzona praca zmianowa?

Tak. Definicja pracy zmianowej nie zastrzega warunku, aby na danym stanowisku pracownicy się zastępowali. Już sama zmiana pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni powoduje, że mamy do czynienia z pracą zmianową. Dopuszczalne jest zatem takie ustalenie czasu pracy, aby godziny pracy pracowników jednej zmiany nie przechodziły w sposób płynny

w pracę innych pracowników. Z tego względu dla kwalifikacji pracy jako zmianowej nie ma znaczenia, czy pracownik wstępuje w miejsce innej osoby, jeśli tylko w jego przypadku zmieniają się pory wykonywania godzin pracy. Co więcej, praca zmianowa może być wykonywana przez jedną brygadę, byle tylko, np. co tydzień, dochodziło do zmiany pory wykonywania pracy. W praktyce pracę zmianową najczęściej stosuje się, gdy konieczne jest zapewnienie w danym dniu obsługi stanowiska pracy, np. maszyny, przez czas dłuższy niż norma dobową jednego pracownika, co następuje poprzez pracę dwóch bądź trzech pracowników jeden po drugim.

Recepcjonista pozostaje po godzinach w pracy. Ma być gotowy do świadczenia pracy, tj. obsługi gości hotelowych. Czy ten czas powinien być rozliczany według przepisów o dyżurze, czy o godzinach nadliczbowych?

To zależy. Podobna wątpliwość została poddana pod ocenę Sądu Najwyższego (postanowienie SN z 10 września 2012 r., sygn. akt I PK 157/12). Problem dotyczył kwestii, czy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych należy pracownikowi zawsze w przypadku pozostawiania w gotowości do świadczenia pracy, czy też taki czas gotowości powinien być oceniony jako dyżur, z uwzględnieniem specyfiki pracy recepcjonisty. Co prawda SN odmówił rozpoznania skargi kasacyjnej w tej sprawie, jednak na jej kanwie wyjaśnił, że dyżur wykazuje znaczne odrębności od pracy w godzinach nadliczbowych. W trakcie dyżuru pracownik pozostaje tylko w gotowości do pracy, podczas gdy pracując w godzinach nadliczbowych, wykonuje się pracę. W przypadku osoby zatrudnionej na stanowisku recepcjonisty różnica może być ledwo wyczuwalna ze względu na specyfikę tego zawodu. Do obowiązków recepcjonisty należy zwykle m.in. oczekiwanie na pojawienie się gości. Jednak jak słusznie zauważył SN, w przeciwieństwie do pracy w godzinach nadliczbowych dyżur powinien być z góry zaplanowany.

Czy wykonywanie pracy społecznie, w ramach komisji dyscyplinarnej pracodawcy powinno być kwalifikowane jako czas pracy?

Nie. Zdarza się, że pracownik sprawuje dobrowolnie funkcję w komórce organizacyjnej utworzonej dla potrzeb zakładu pracy. Taką komórką może być zakładowa komisja dyscyplinarna czy komisja dokonująca ocen na potrzeby przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z reguły pracownicy wykonują w nich czynności nieodpłatnie i dobrowolnie. Czas wykonywania obowiązków w komisjach dyscyplinarnych nie stanowi jednak czasu pracy, który podlega rekompensacie zgodnie z prawem pracy (wyrok SN z 31 maja 2001 r., sygn. akt I PKN 448/00).

Rozdział 2.

Normy i wymiar czasu pracy

Artykuły powołane w rozdziale 2 pochodzą z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).

Art. 129. [Okres rozliczeniowy]

- § 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.
-

Czy doba pracownicza to to samo, co doba astronomiczna?

Nie. Doba astronomiczna trwa od godz. 00.00 przez kolejne 24 godziny (tj. do 23.59), natomiast doba w rozumieniu prawa pracy może rozpoczynać się o innej godzinie niż 00.00, w zależności od obowiązującego rozkładu czasu pracy. Zawsze jednak będzie trwać kolejne 24 godziny. Normy czasu pracy odnoszą się do doby pracowniczej, nie astronomicznej.

Czym jest wymiar czasu pracy, a czym normy czasu pracy?

Wymiar czasu pracy jest czasem pracy pracownika zaplanowanym przez pracodawcę w celu wypełnienia zwykłych i przewidywalnych potrzeb zakładu pracy. Pracodawca może ten wymiar ustalić w granicach norm czasu pracy wyznaczanych Kodeksem pracy. Normy te należy rozumieć jako maksymalną ilość czasu pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy w ramach doby pracowniczej i tygodnia pracy.

Która norma jest sztywna, dobową czy tygodniową?

Norma dobową. 40-godzinna norma tygodniowa ma bowiem charakter przeciętny. Oznacza to, że np. w czterotygodniowym okresie rozliczeniowym praca może być zaplanowana w dwóch tygodniach w wymiarze 42 godzin, a w dwóch kolejnych w wymiarze 38 godzin. Średnio bowiem w każdym tygodniu zaplanowanych będzie 40 godzin (42 godz. + 42 godz. + 38 godz. + 38 godz. = 160 godz. / 4 tygodnie = 40 godz.).

Pracownik wykonuje pracę na pełny etat. Czy może być zatrudniony u innego pracodawcy na dodatkowe pół etatu?

Tak. Co do zasady z tym samym pracodawcą i w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy (wyrok SN z 13 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 43/97). Normy czasu pracy przewidziane w Kodeksie pracy dotyczą tylko zatrudnienia w jednym stosunku pracy. Nie obejmują więc sytuacji, gdy pracownik jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. W takim przypadku liczba godzin pracy z obu stosunków pracy nie podlega sumowaniu. Może się więc zdarzyć, że czas pracy danego pracownika u różnych pracodawców będzie większy niż pełny etat. Samo podjęcie pracy na kilku etatach u różnych pracodawców nie powoduje wówczas pracy w godzinach nadliczbowych. Inaczej należy jednak ocenić sytuację, w której pracownik pozostaje w kilku stosunkach pracy z tym samym pracodawcą, rodzi to bowiem podejrzenie obchodzenia przepisów o czasie pracy. Podobnie w przypadku gdy pracownik zatrudniony jest u kolejnego pracodawcy, ale beneficjentem pracy tego pracownika jest pierwotny pracodawca. Na przykład pracownik pracuje 8 godzin u pierwotnego pracodawcy, a przez kolejne 4 godziny pracuje w tym samym miejscu i robi to samo na rzecz pierwotnego pracodawcy, tyle że formalnie zatrudniony jest u drugiego pracodawcy.

Pracowników obowiązuje jednomiesięczny okres rozliczeniowy wprowadzony regulaminem. Praca wykonywana jest w podstawowym systemie czasu pracy, systemie równoważnego czasu pracy, zadaniowego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, w ruchu ciągłym oraz w systemie weekendowo-świątecznym. Czy pracodawca może wydłużyć okres rozliczeniowy do 3 miesięcy?

Nie. Niektóre z systemów pracy wprowadzonych przez pracodawcę są dopuszczalne tylko przy krótszym niż trzy miesiące okresie rozliczeniowym. W systemie pracy w ruchu ciągłym okres rozliczeniowy wynosi maksymalnie 4 tygodnie, w systemie skróconego tygodnia pracy – maksymalnie 1 miesiąc i tyle samo w systemie pracy weekendowo-świątecznej.

Jakie znaczenie ma dobór długości okresu rozliczeniowego?

Okres rozliczeniowy służy do rozliczania czasu pracy. Jego upływ daje możliwość ustalenia, czy zostały zachowane obowiązujące pracownika normy czasu pracy (norma przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy oraz norma przeciętnie 40-godzinnego tygodnia pracy), a w konsekwencji, czy wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych. W przypadku zmiennego zapotrzebowania na pracę pracowników właściwie dobrana długość okresu rozliczeniowego pozwala na bilansowanie tego zapotrzebowania. W dłuższych okresach rozliczeniowych można bowiem zaplanować pracownikom więcej godzin pracy, np. w miesiącach wzmożonego zapotrzebowania na ich pracę i jednocześnie zmniejszyć ich liczbę w miesiącach, gdy zamówień jest mniej. Może to pozwolić na uniknięcie pracy w godzinach nadliczbowych. Z kolei w przypadku gdyby praca w godzinach nadliczbowych i tak wystąpiła, zrekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych może nastąpić poprzez udzielenie czasu wolnego od pracy na przestrzeni całego okresu rozliczeniowego. Pracodawca uzyskuje w ten sposób możliwość udzielania pracownikowi czasu wolnego w okresie mniejszego zapotrzebowania na pracę.

Do ilu miesięcy można wydłużyć okres rozliczeniowy?

Maksymalnie do 12 miesięcy, o ile jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Tak ogólnie określone przesłanki wydłużenia okresu rozliczeniowego mogą nastroczać trudności w praktyce. Jednocześnie pozwala to na dość szerokie stosowanie przedłużonych okresów. Jako przyczyny natury obiektywnej mogą być zakwalifikowane okoliczności, na które nie mają wpływu strony stosunku pracy, m.in. warunki atmosferyczne uniemożliwiające pracę w pewnych okresach. Do przyczyn natury technicznej można zaliczyć m.in. ograniczenia wynikające z metod produkcji czy wytwarzania. Przyczyny dotyczące organizacji pracy należy wiązać ze szczególnym charakterem działalności danego pracodawcy. Te przesłanki mogą dotyczyć np. pracodawców świadczących usługi budowlane, turystyczne czy

w zakresie przetwórstwa rolno-spożywczego. Wydłużenie okresu rozliczeniowego wprowadza się w układzie zbiorowym lub innym porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Przy braku organizacji związkowych okres rozliczeniowy można wydłużyć w porozumieniu z wyłonionymi przedstawicielami pracowników. W takiej sytuacji powstaje też obowiązek przekazania kopii takiego porozumienia okręgowemu inspektorowi pracy.

Czy w podstawowym systemie czasu pracy pracownik może wykonywać pracę w jednym tygodniu 4 dni, a w innym 6?

Tak. Norma pracy obejmująca 5 dni tygodniowo stanowi normę średniotygodniową. Wskazuje na to użycie w przepisie słowa „przeciętnie”. Poszczególne tygodnie mogą się różnić liczbą dni pracy. W ramach tych tygodni mogą występować tygodnie pracy sześciodniowej oraz takie, w których pracownik będzie wykonywał pracę np. tylko 4 dni. Obowiązkiem pracodawcy jest jedynie takie zaplanowanie i rozliczenie pracy, aby średnio w każdym tygodniu pracownik wykonywał pracę 5 dni (zob. uchwałę 7 sędziów SN z 14 listopada 2001 r., sygn. akt III ZP 20/01).

Jakie wynagrodzenie przyznać pracownikowi, jeśli ze względu na koncentrację pracy w części okresu rozliczeniowego pracował on bardzo długo, a w innych miesiącach nie będzie wykonywał pracy?

Pracownik ma prawo do co najmniej minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. 12-miesięczny okres rozliczeniowy może doprowadzić do nagromadzenia godzin pracy w części okresu rozliczeniowego i niewykonywania jej w pozostałej części. Kwestia ta jest istotna głównie dla pracowników rozliczanych według stawek godzinowych. Jeśli pracownik wynagradzany jest stawką miesięczną, powinien uzyskiwać takie samo wynagrodzenie, niezależnie od liczby przepracowanych godzin w danym miesiącu. Wynagrodzenie nie powinno być obniżane, tak jak ma to miejsce w przypadku jego nieobecności w pracy, nieusprawiedliwionej czy chorobowej. To od ustaleń pracodawcy zależy bowiem rozkład godzin pracy. Wynagrodzenie na podstawie stawek godzinowych będzie się należało za rzeczywistą liczbę przepracowanych godzin. W rezultacie za okres, w którym pracownik przepracował mniej godzin, otrzyma niższe wynagrodzenie, natomiast za miesiące pracy w większym wymiarze – wyższe. To niższe musi jednak wynosić co najmniej tyle, ile kwota minimalnego.

W jaki sposób pracodawca powinien poinformować pracownika o obowiązującej go normie dobowej i tygodniowej?

Ma obowiązek poinformować o tym na piśmie. Co więcej, pracodawcę obowiązuje ustawowy termin do udzielenia pracownikowi takiej informa-

cji. Wynosi on 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (art. 29 § 3 pkt 1 k.p.). Wystarczy jednak, że pracodawca pisemnie wskaże pracownikowi odpowiednie przepisy prawa pracy, przy czym należy wskazać konkretne akty prawne i przytoczyć brzmienie przepisów. W praktyce pracodawcy wykorzystują wzory informacji do przekazywania tych treści.

Jakie normy czasu pracy obowiązują pracownika z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności?

Czas pracy osoby mającej status niepełnosprawnej w stopniu znacznym lub umiarkowanym nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Wynika to z art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 511 z późn. zm). Pracodawca ma obowiązek zastosować się do takich ograniczeń z mocy samego prawa. Nie może wymagać od pracownika uzyskania zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z art. 2 w zw. z art. 69 konstytucji obowiązujący uprzednio przepis, który przewidywał tego typu wymóg (wyrok z 13 czerwca 2013 r., sygn. akt. K 17/11). Przyznanie niepełnosprawnemu pracownikowi zwiększonego wynagrodzenia zamiast zmniejszenia wymiaru zadań jest bezskuteczne (wyrok SN z 24 marca 2000 r., sygn. akt I PKN 553/99). Przepis ustanawiający maksymalny wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej ma charakter bezwzględnie obowiązujący.

Pracownik legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Pracownik czuje się jednak na siłach i chciałby pracować w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy. Czy jest taka możliwość?

Tak. Zgodnie z art. 16 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przepisu obniżającego normę czasu pracy pracownika niepełnosprawnego w stopniu umiarkowanym lub znacznym (art. 15 ust. 2 ww. ustawy) nie stosuje się, gdy na wniosek pracownika lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę. W takiej sytuacji zastosowanie znajdzie regulacja ogólna, czyli normy czasu pracy uregulowane w art. 129 § 1 k.p.

Jaka jest różnica między rozkładem a harmonogramem czasu pracy?

Rozkładem czasu pracy jest taki sposób rozplanowania czasu, w którym pracownik ma obowiązek pozostawać w dyspozycji zatrudniającego w konkretnych dniach i tygodniach okresu rozliczeniowego, uwzględniając ograniczenia pracy wynikające dla organizacji czasu, w ramach której osoba wykonuje pracę. W praktyce przez rozkład czasu pracy konkretnego pracow-

nika rozumie się jego grafik (harmonogram). W Kodeksie pracy występuje jedynie pojęcie rozkładu czasu pracy. Jednakże z treści niektórych przepisów kodeksu można wywnioskować, że ustawodawca ma na myśli harmonogram, a nie rozkład. Jednym z przykładów takich przepisów jest art. 129 § 3 k.p., dotyczący ustalania rozkładu czasu pracy danego pracownika. Przepis ten stanowi uprawnienie dla pracodawcy do tworzenia rozkładów czasu pracy konkretnego pracownika w określonej formie i czasie. Ustawodawca ma zatem na myśli inne rozkłady niż te, które zgodnie z art. 104¹ k.p. powinny być ustalone w regulaminie. Różnice pomiędzy rozkładem czasu pracy a harmonogramem najlepiej obrazuje praca zmianowa. Rozkład czasu pracy stanowią wówczas określone w regulaminie godziny rozpoczęcia i zakończenia poszczególnych zmian, natomiast rozkładem czasu pracy danego pracownika, inaczej zwanym harmonogramem, są wyznaczone pracownikowi konkretne zmiany (a zatem godziny rozpoczynania i kończenia pracy) w następujących po sobie tygodniach okresu rozliczeniowego.

W jaki sposób sporządzać harmonogram dla podstawowego systemu czasu pracy?

Szczegółowe wytyczne nie zostały uregulowane w Kodeksie pracy. Kształtując rozkład czasu pracy, pracodawca powinien wziąć pod uwagę normy związane z jego obowiązkami. W szczególności konieczność zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków, regułę organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również uzyskanie przez pracowników wysokiej wydajności i należytej jakości przy jednoczesnym wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji. Nie można także pominąć obowiązku pracodawcy organizowania pracy w sposób, który ma na celu zmniejszenie uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej, a także w ustalonym z góry tempie. Harmonogram ustalany przez pracodawcę nie może naruszać przewidzianych przepisami norm odpoczynku. Co do zasady kodeks zabrania planowania godzin nadliczbowych, co nie oznacza, że praca w godzinach nadliczbowych nie może być w harmonogramie przewidziana, jeżeli zostały spełnione warunki jej dopuszczalności. Wyznaczenie pracownikowi pracy nadliczbowej z powodu nieobecności innego pracownika nie może być uznane za niedozwolone planowanie pracy nadliczbowej. Zakaz odgórnego ustalania pracy w godzinach nadliczbowych należy rozumieć jako zakaz takiego planowania, który czyniłby z pracy ponad obowiązujące pracownika normy typowy sposób organizacji czasu pracy.

Czy pracodawca powinien ustalić harmonogramy czasu pracy dla kierowców ciężarówek?

Kwestia to została uregulowana w art. 11 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.). Dla kierowców, którzy wykonują regularny przewóz osób, pracodawca jest obo-

wiązany ustalić rozkład czasu pracy obejmujący okresy nie krótsze niż 2 tygodnie. Pracodawca nie ma jednak obowiązku ustalenia rozkładów czasu pracy w przypadku kierowców ciężarówek (art. 11 ust. 2a ustawy). Wyjątek dotyczy szczególnych systemów czasu pracy. Specyfika pracy kierowców ciężarówek wymaga, aby zasady ewidencjonowania ich czasu pracy były określone w szczególny sposób. Ewidencja kierowców prowadzona jest bowiem w formie zapisów na wykresówkach, wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, plików z nich pobranych lub innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności, o czym stanowi art. 25 wspomnianej ustawy. Tworzenie harmonogramów dla takich przewoźników napotyka jednak wiele trudności, stąd ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie opisywanego wyjątku.

Czy pracodawca powinien dokonywać zmian w harmonogramach czasu pracy z odpowiednim wyprzedzeniem?

Dopuszczalność dokonywania zmian w harmonogramach nie wynika wprost z przepisów. Nie określają one też terminów, w jakich należy informować pracowników o takich zmianach. Ich dopuszczalność nie budzi jednak wątpliwości. Pracownik powinien zostać powiadomiony o zmianach harmonogramu najszybciej, jak to możliwe, aby zminimalizować uciążliwość wynikającą z ich dokonania. Kodeks pracy w art. 129 § 3 wskazuje minimalny okres wyprzedzenia, z jakim należy poinformować pracownika o nowym harmonogramie czasu pracy. W doktrynie można spotkać się z poglądem, że poprzez odpowiednie stosowanie w takich przypadkach art. 129 § 3 k.p. należy informować pracowników z tygodniowym wyprzedzeniem zarówno o nowych harmonogramach, jak i wszelkich zmianach, które są de facto ustaleniem nowego harmonogramu. Takie stanowisko prezentuje m.in. resort pracy, wskazując, że zmiany w grafikach są dopuszczalne w przypadku zaistnienia obiektywnie uzasadnionych okoliczności, jednak nie mogą być dokonywane z naruszeniem art. 129 § 3 k.p. Stanowisko to wydaje się jednak zbyt restrykcyjne. Przykładowo zastępstwa za pracownika chorego można by dokonać tylko po tygodniu. Pracodawca powinien jednak zachować ostrożność przy dokonywaniu zmian w harmonogramach czasu pracy i informować pracowników o zmianach w nich dokonywanych zawsze, gdy to jest możliwe, z co najmniej jednodziennym wyprzedzeniem. Warto też określić termin informowania o zmianie harmonogramów w regulacjach wewnętrznych.

Czy pracodawca może w sposób uznaniowy wprowadzać zmiany w harmonogramach czasu pracy?

Kwestia dokonywania zmian w harmonogramach czasu pracy nie została uregulowana w sposób wyraźny w przepisach. Należy jednak przyznać pracodawcy takie prawo, uznając za aktualne stanowisko Państwowej Inspekcji

Pracy sprzed nowelizacji przepisów o czasie pracy. Zdaniem inspekcji można dopuścić zmiany w harmonogramach, jeżeli znajdują one uzasadnienie w obowiązujących przepisach. Przykładowo z taką sytuacją będziemy mieć do czynienia, jeśli pracodawca wezwie pracownika do pracy w dniu, który zgodnie z harmonogramem był dla niego dniem wolnym od pracy, co spowoduje obowiązek oddania pracownikowi dnia wolnego w późniejszym okresie, a co za tym idzie – konieczność dokonania odpowiedniej zmiany w harmonogramie. Zmiany takie mogą być także uzasadnione w przepisach prawa wewnątrzzakładowego. Pracodawca ma zatem prawo określić w regulaminie pracy lub innym akcie wewnętrznym katalog przypadków, które uzasadniają dokonanie zmian w harmonogramie.

W jakiej formie należy sporządzić rozkład czasu pracy pracownika i zawiadomić go o nim?

Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony w formie pisemnej lub elektronicznej. Nie ma również przeszkód, aby rozkład był sporządzany w obu tych formach. Dopuszczenie możliwości stosowania formy elektronicznej jest odpowiedzią na zmieniające się formy komunikowania stron stosunku pracy. Zawiadomienie pracownika o rozkładzie może nastąpić w sposób zwyczajowo przyjęty przez pracodawcę, np. poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń, osobiste wręczenie czy też bardziej nowocześnie poprzez udostępnienie w intranecie lub przesłanie e-mailem.

Czy trzeba sporządzać rozkłady czasu pracy, jeżeli wszyscy pracownicy pracują w godzinach określonych w układzie zbiorowym pracy?

Nie. Jeśli godziny, w których pracownicy mają stawiać się do dyspozycji pracodawcy oraz opuszczać miejsce pracy, wynikają wprost z układu zbiorowego pracy, nie jest konieczne przygotowywanie odrębnych rozkładów czasu pracy. Obowiązek taki nie istnieje też, gdy czas pracy osób zatrudnionych u pracodawcy wynika z regulaminu lub obwieszczenia.

Dla których pracowników sporządzenie rozkładu czasu pracy (harmonogramu) jest niezbędne?

Pracodawca jest obowiązany sporządzić rozkład czasu pracy dla pracowników wykonujących pracę zmianową. Skoro poszczególne brygady przypisywane są do konkretnych zmian tylko okresowo oraz tylko okresowo przypisuje się poszczególnych pracowników do danych brygad, ustalenie harmonogramu pracy w regulaminie czy układzie zbiorowym byłoby rozwiązaniem niepraktycznym. Zmiany w składzie pracowników pociągałyby za sobą każdorazową zmianę regulaminu czy układu, co w praktyce stanowiłoby dla pracodawcy dodatkową i niepotrzebną trudność.

Czy czas pracy pracowników samorządowych ustala się na ogólnych zasadach?

Tak. Zasady obowiązujące przy ustalaniu czasu pracy pracowników samorządowych są te same co przy ustalaniu czasu pracy dla ogółu pracowników. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1260 z póź. zm.) zawiera fragmentaryczną regulację kwestii związanych z czasem pracy. Artykuł 43 tej ustawy w przypadkach przez nią nieuregulowanych nakazuje stosować odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

Z kolei artykuł 42 ust. 1 tego aktu prawnego stanowi, że regulamin jednostki zatrudniającej pracowników samorządowych określa porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie. Konsekwencją takiej regulacji jest obowiązek takiego ustalenia rozkładu czasu pracy pracowników samorządowych, aby uwzględnić specyfikę i cele funkcjonowania samorządu. Ustalenie takiego rozkładu obliguje do uwzględnienia aktualnych potrzeb osób załatwiających sprawy w urzędzie. W praktyce najczęściej następuje to poprzez wydłużenie lub przesunięcie godzin pracy urzędu w poszczególne dni lub pracę w soboty.

Kiedy pracownik może sam ustalać swój rozkład czasu pracy?

W przypadku gdy pracuje w systemie zadaniowego czasu pracy. Pracodawca może ustalić w porozumieniu z pracownikiem czas niezbędny do wykonania powierzonych mu zadań z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy wynikającego z norm określonych w art. 129 § 1 k.p. To pracownik w takiej sytuacji ustala swój rozkład czasu pracy. Nie ma jednak zupełnej dowolności w jego ustalaniu. Na przykład handlowiec, którego obowiązkiem jest przeprowadzanie transakcji na giełdzie, nie może ustalić sobie rozkładu w godzinach, w których konkretna giełda nie pracuje. Częściowo możliwość ustalenia swojego rozkładu pracy mają pracownicy, dla których przewidziano przedział czasu, w którym mogą oni decydować o godzinie rozpoczęcia pracy (art. 140¹ § 2 k.p.).

Art. 130. [Obliczanie wymiaru czasu pracy]

§ 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.
 - § 2¹. (utracił moc).
 - § 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.
-

Czy wymiar czasu pracy oznacza etat?

Tak, w rozumieniu potocznym. Wymiar czasu pracy należy do istotnych warunków umowy o pracę i powinien wynikać z jej treści. Jeśli strony w umowie nie określiły czasu pracy, istnieje domniemanie, że pracownik jest zobowiązany świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony mogą jednak uzgodnić, że praca będzie wykonywana w niepełnym wymiarze, np. na 1/2 lub 3/4 etatu. Pojęcie to nabiera nieco innego znaczenia na potrzeby rozliczania czasu pracy. Artykuł 130 k.p. odnosi się do obliczenia wymiaru czasu pracy pracownika w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wymiar ten obejmuje czas pracy, który pracownik powinien w danym okresie rozliczeniowym przepracować przy uwzględnieniu etatu i liczby dni pracy w danym miesiącu.

Jak w danym okresie rozliczeniowym obliczyć wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na część etatu?

Wymiar ten oblicza się, mnożąc wymiar obowiązujący pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy przez ułamek etatu. Przykładowo jeżeli w miesięcznym okresie rozliczeniowym wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 160 godzin, dla pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu wymiar ten wyniesie 40 godzin ($1/4 \times 160$ godzin).

Czy usprawiedliwione nieobecności w pracy obniżają wymiar czasu pracy?

Tak. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy to nieobecność, o której mowa w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632). Są to zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają pracownikowi stawienie się do pracy i jej świadczenie oraz inne przypadki braku możliwości wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane za usprawiedliwiające nieobecność w pracy przez pracodawcę. Przyjmuje się, że usprawiedliwione nieobecności mogą być spowodowane m.in. urlopem macierzyńskim czy chorobą.

W jaki sposób oblicza się wymiar czasu pracy pełnoetatowca w danym okresie rozliczeniowym?

Krok 1. Mnożymy 40 godzin przez liczbę pełnych tygodni występujących w tym okresie rozliczeniowym. W przypadku przyjęcia jednego miesiąca za okres rozliczeniowy będą to 4 tygodnie.

Krok 2. Do uzyskanego wyniku należy dodać iloczyn 8 godzin normy dobowej i liczby dni, które pozostały do końca okresu rozliczeniowego przypadających od poniedziałku do piątku.

Krok 3. W kalendarzu należy ustalić, które ze świąt przypadają w dniu innym niż niedziela.

Krok 4. Od uzyskanego w kroku 2 wyniku należy odjąć iloczyn 8 godzin i liczby dni świątecznych przypadających w innych dniach niż niedziela.

Krok 5. Uzyskany w ten sposób wynik należy pomniejszyć o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym dla danego pracownika rozkładem czasu pracy.

Pracownik pracuje od wtorku do soboty. Czy jeżeli święto przypada w poniedziałek, który jest dla pracownika dniem wolnym od pracy, to pracodawca ma obowiązek oddania mu dnia wolnego w innym dniu?

Tak. Artykuł 130 § 2 k.p. przewiduje, iż każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy. Jeżeli zatem dla pracownika dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy jest poniedziałek, to pracodawca będzie zobowiązany udzielić takiemu pracownikowi dzień wolny za święto przypadające w tym dniu. Wówczas czas pracy pracownika zostanie dostosowany do wymiaru czasu pracy obowiązującego w miesiącu, w którym przypada święto w dniu wolnym od pracy dla danego pracownika.

O ile godzin okres choroby pracownika przypadający między piątkiem a niedzielą obniży jego wymiar czasu pracy?

Jest to zależne od rozkładu pracy pracownika w danym tygodniu. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy wywołana m.in. chorobą pracownika obniża jego wymiar czasu pracy o taką liczbę godzin, jaką pracownik miał do przepracowania w danym dniu wedle obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy przypadająca w dniu dla pracownika rozkładowo wolnym od pracy pozostaje bez wpływu na wymiar czasu pracy pracownika w danym okresie rozliczeniowym. Jeżeli np. pracownik w danym tygodniu miał wykonywać pracę od poniedziałku do piątku, jego wymiar czasu pracy wskutek choroby obniży się tylko o 8 godzin. Jeżeli natomiast wykonuje pracę np. w systemie weekendowym, wymiar czasu jego pracy może obniżyć się o 24 godziny.

Czy pracodawca ma obowiązek oddania pracownikowi dnia wolnego za święto przypadające w sobotę, jeżeli pracownik ten świadczy pracę od poniedziałku do piątku?

Tak. Obowiązek ten przewiduje art. 130 § 2 k.p. Przepis ten został sformułowany w sposób, który utrudnia jego interpretację osobie niezajmującej się problematyką czasu pracy. W artykule tym nie wspomniano o obowiązku oddania pracownikowi dnia wolnego. Jednak obowiązek oddania dnia wolnego za święto przypadające w sobotę wynika z konieczności dostosowania liczby godzin pracy do obniżonego wymiaru czasu pracy.

Czy za święto przypadające w niedzielę pracownikowi przysługuje inny dzień wolny od pracy?

Nie. Zgodnie z art. 130 § 2 k.p. każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Wynika z tego, że święto przypadające w niedzielę nie obniża wymiaru. Wolny dzień przysługuje więc tylko wtedy, gdy święto przypada w czasie pracy pracownika. Jeśli niedziela jest dla pracownika wolna, nie przysługuje mu dodatkowy dzień wolny. W przypadku osób wykonujących rozkładowo pracę w niedzielę i pracujących w przypadające wtedy święto stosuje się takie przepisy jak przy pracy w zwykłą niedzielę. Pracodawca musi takiej osobie zapewnić inny dzień wolny w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających taką niedzielę lub następujących po niej. Jeśli pracownik nie może wykorzystać tego dnia ani w tym terminie, ani do końca okresu rozliczeniowego, to przysługuje mu prawo do dodatku do wynagrodzenia. Dodatek ten wynosi 100 proc. dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę – za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Czy godziny nadliczbowe oblicza się przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy obniżonego o dni świąteczne?

Tak. Za pracę w godzinach nadliczbowych należy uznać pracę, która wystąpi po przekroczeniu obniżonego wymiaru czasu pracy (zob. wyrok SN z 10 czerwca 2008 r., sygn. akt I BP 54/07). Dni świąteczne i okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy przypadające w okresie rozliczeniowym skutkują obniżeniem wymiaru czasu pracy w danym okresie.

Pracownik stawił się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Pracodawca nie dopuścił go do pracy i uznał ten dzień za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Czy wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulegnie obniżeniu o liczbę godzin, którą pracownik miał do przepracowania w tym dniu?

Nie. Okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nie powoduje obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Pracodawca może

zatem żądać od pracownika odpracowania tego dnia w innym dniu w danym okresie rozliczeniowym lub pomniejszyć wynagrodzenie o ten dzień.

Art. 131. [Tygodniowy czas pracy]

- § 1. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
 - § 2. Ograniczenie przewidziane w § 1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
-

W jaki sposób obliczyć maksymalną liczbę nadgodzin w trakcie okresu rozliczeniowego?

Z komentowanego przepisu wynika, że tygodniowy czas pracy łącznie z nadgodzinami nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepis ten choć jest pozornie prosty, w praktyce jednak ustalenie, czy powyższa norma jest zachowana jest skomplikowane i budzi wątpliwości. Wynika to z faktu, że w trakcie okresu rozliczeniowego mamy nie tylko pełne tygodnie. Przykładowo miesięczny okres rozliczeniowy to najczęściej cztery tygodnie i dwa lub trzy dodatkowe dni. W sprawie sposobu ustalenia maksymalnej liczby nadgodzin w okresie rozliczeniowym wypowiedziało się Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W stanowisku z 15 października 2018 r. resort wskazał, że ustalając, czy czas pracy pracownika mieści się w ramach powyższego limitu 48 godzin, należy porównać czas faktycznie przez niego przepracowany z wymiarem czasu pracy. W tym celu należy:

- ustalić wymiar czasu pracy faktycznie przepracowany przez danego pracownika w przyjętym okresie rozliczeniowym (łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych),
- do tego wymiaru dodać liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, np. spowodowanych urlopem wypoczynkowym, chorobą pracownika,
- od ustalonej w ten sposób liczby godzin należy odjąć iloczyn 8 i liczby dni roboczych przekraczających pełne tygodnie w okresie rozliczeniowym (chodzi o dni robocze przypadające od poniedziałku do piątku „wystające” poza pełne tygodnie okresu rozliczeniowego),
- otrzymaną w ten sposób liczbę godzin należy podzielić przez liczbę pełnych tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym.

Uzyskany wynik wskaże liczbę godzin przepracowanych przez pracownika średnio w każdym tygodniu okresu rozliczeniowego. Jeśli jest on wyższy od 48, to oznacza, że doszło do przekroczenia maksymalnego limitu czasu

pracy. Algorytm zaproponowany przez ministerstwo w praktyce sprowadza się do tego, że przy ustalaniu maksymalnej liczby nadgodzin w trakcie okresu rozliczeniowego liczba dodatkowych dni od poniedziałku do piątku „wystających” poza pełne tygodnie w okresie rozliczeniowym nie ma wpływu na maksymalną liczbę nadgodzin w okresie rozliczeniowym. Przykładowo zatem według ministerstwa w przypadku miesięcznego okresu rozliczeniowego dopuszczalna liczba godzin nadliczbowych wyniesie 32 (4 tygodnie x 8 godzin). Rozwiązanie zaproponowane przez ministerstwo jest jednak uproszczeniem, które nie wynika z brzmienia przepisu. Zwłaszcza, że ustalenie maksymalnego limitu godzin nadliczbowych w okresie rozliczeniowym jest możliwe z uwzględnieniem proporcji wynikającej z występowania w okresie rozliczeniowym również niepełnego tygodnia.

Czy istnieje dobowy limit pracy w godzinach nadliczbowych?

Tak. Pracownikowi zatrudnionemu w podstawowym systemie czasu pracy pracodawca może zlecić do 5 godzin nadliczbowych. Limit ten wynika z obowiązku zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego. W przypadku gdy pracownik wykonuje pracę przez 8 godzin, a w tej samej dobie pracowniczej 11 godzin powinien poświęcić na odpoczynek dobowy, praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana nie dłużej niż przez 5 godzin. Pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy może zatem średnio w tygodniu przepracować maksymalnie 25 godzin nadliczbowych. Należy jednakże wziąć pod uwagę ograniczenie wynikające z przepisu, że praca wraz z godzinami nadliczbowymi w każdym tygodniu nie może przekroczyć średnio 48 godzin.

Czy w ramach norm pracy możliwe jest zaplanowanie pracy w dwumiesięcznym okresie rozliczeniowym w wymiarze 52 godzin tygodniowo w jednym miesiącu i 44 godzin tygodniowo w kolejnym?

Nie. Grafik obejmujący taką liczbę godzin oznaczałby planowanie przez pracodawcę pracy pracownika w godzinach nadliczbowych. Czas pracy zaplanowany w ten sposób obejmowałby 40 godzin normy dobowej czasu pracy i dodatkowo średnio 8 godzin nadliczbowych w każdym tygodniu. Praca w godzinach nadliczbowych może występować tylko w sytuacjach wyjątkowych i nie może być z góry planowana. Do obowiązków pracodawcy należy takie ustalenie czasu pracy w grafiku, żeby w każdym tygodniu nie zostało przekroczone średnio 40 godzin pracy tygodniowo.

Czy pracodawca może nakazać pracownikom zarządzającym zakładem pracy wykonywanie pracy w nienormowanym czasie pracy?

Nie. Przepis ten stanowi jedynie, że takich osób nie dotyczy limit nadgodzin w okresie rozliczeniowym. Komentowany przepis nie umożliwia nato-

miast pracodawcom zatrudniania pracowników zarządzających zakładem pracy w nienormowanym czasie pracy.

Czy pracownik może w tygodniu pracy wykonywać pracę dłużej niż 48 godzin?

Tak. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 dni godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ten limit stanowi jednak średnią obliczaną przy uwzględnieniu wszystkich tygodni okresu rozliczeniowego. Oznacza to, że w poszczególnych tygodniach dopuszczalne jest obciążenie pracą w wymiarze przewyższającym 48 godzin w tygodniu, jeżeli nadwyżka ponad przeciętną 48-godzinną normę tygodniową zostanie zbilansowana w innych tygodniach tego samego okresu rozliczeniowego. Ustawodawca wprowadza przy tym roczną normę zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, która nie może przekroczyć 150 godzin (art. 151 § 3 k.p.). Pracodawca może jednak wprowadzić inny limit.

Rozdział 3.

Okresy odpoczynku

Artykuły powołane w rozdziale 3 pochodzą z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).

Art. 132. [Odpoczynek dobowy]

- § 1. 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.
-

Pracownik zatrudniony w Łodzi, w równoważnym systemie czasu pracy, w godz. 8.00 – 16.00 został wysłany do Warszawy. Wyjechał w poniedziałek o 7.00, dotarł na miejsce o 9.00, a następnie pracował do 18.00. Po pracy poszedł na kolację i do teatru, a o 22.30 dotarł do hotelu. Następnego dnia pracował w Warszawie od 8.00 do 15.30, a o 17.30 we wtorek dotarł do domu w Łodzi. Czy pracownikowi zapewniono zgodny z normami dobowy okres odpoczynku?

Tak. Po wyjściu z pracy o godz. 18.00 pracownik nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, a zatem miał zapewnione ponad 11 godzin odpoczynku (do 8.00 następnego dnia). Pomimo iż przebywał w podróży służbowej to po godzinie 18.00 nie wykonywał już obowiązków służbowych. Nie można zatem tego czasu zaliczyć do czasu pracy, nawet w sytuacji, gdy pracownik znajduje się poza miejscem zamieszkania w związku z odbywaniem podróży służbowej.

Co to jest okres odpoczynku?

Kodeks pracy nie zawiera definicji pojęcia odpoczynku ani okresu odpoczynku. Dla ustalenia znaczenia tego pojęcia można jednak skorzystać z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (2003/88/WE),

w której w art. 2 pkt 2 jako okres odpoczynku oznaczono każdy okres, który nie jest czasem pracy. Oznacza to, że za okres odpoczynku uznaje się czas, w którym pracownik ma swobodę dysponowania własnym czasem. Nie można natomiast zaliczyć do niego czasu wykonywania pracy, ani innej działalności na rzecz pracodawcy, która mogłaby tę swobodę ograniczać. Definicja ta budzi jednak pewne wątpliwości, na przykład w kontekście podróży służbowej.

Pracownik zatrudniony jest w równoważnym systemie czasu pracy. W dniu, w którym pracownik miał zaplanowaną pracę od godziny 6.00 do 18.00, pracodawca ze względu na szczególne potrzeby polecił mu pracę w godzinach nadliczbowych. Ile godzin w danym dniu pracownik może przepracować w godzinach nadliczbowych tak, by nie zostało naruszone jego prawo do dobowego odpoczynku, biorąc pod uwagę fakt, że kolejnego dnia również zaczyna pracę o godz. 6.00?

W powyższym przykładzie pracownik może bez naruszenia dobowego odpoczynku przepracować jedną godzinę ponad obowiązujący go w danym dniu rozkład czasu pracy. Pracownik, który rozpoczął pracę o godzinie 6.00, musi bowiem mieć zapewnione 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku do godziny 6.00 następnego dnia. Jeżeli zatem pracownik zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy pracował do godziny 18.00, to tylko jedną godzinę może dodatkowo przepracować w godzinach nadliczbowych, aby nie doszło do naruszenia dobowego odpoczynku (pomiędzy 19.00 a 6.00 jest bowiem 11 godzin).

Czy po rozwiązaniu umowy o pracę można żądać od pracodawcy ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niezapewnienia przez pracodawcę odpoczynku dobowego lub tygodniowego?

Nie. Stanowisko Sądu Najwyższego jest w tej kwestii jednoznaczne (wyrok SN z 3 września 2009 r., sygn. akt III PK 33/09). Po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik, któremu pracodawca nie udzielił obligacyjnych godzin odpoczynku, wynikających z art. 132 i 133 k.p., nie może domagać się ekwiwalentu pieniężnego na podstawie stosowanych odpowiednio art. 171 i 172 k.p.

Co grozi pracodawcy za niezapewnienie pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku?

Przepisy przewidują karę grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Zaniedbanie pracodawcy w postaci braku zapewnienia pracownikowi minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego może zostać zakwalifikowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika (zob. art. 281 pkt 5 k.p.) w związku z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o czasie pracy.

W jakich przypadkach pracodawca jest zwolniony z obowiązku zapewnienia pracownikowi odpoczynku dobowego i tygodniowego?

Ten obowiązek nie powstaje w sytuacji prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Również pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie są objęci obowiązkiem zapewnienia nieprzerwanego odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin. Co istotne, brak zapewnienia odpowiedniego okresu odpoczynku w takich przypadkach skutkuje koniecznością zapewnienia przez pracodawcę równoważnego okresu odpoczynku do końca okresu rozliczeniowego.

Ile godzin odpoczynku trzeba zapewnić pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy, który odpoczywał 7 godzin zamiast 11? Czy pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi w zamian kolejny 11-godzinny okres odpoczynku, czy tylko tyle godzin, o ile pomniejszono okres odpoczynku tego pracownika?

Pracodawca jest obowiązany udzielić równoważnego okresu odpoczynku w wymiarze godzin pracy, o które został skrócony odpoczynek dobowy pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy. W sytuacji, do której odnosi się pytanie, będą to tylko 4 godziny. Definicję pracownika zarządzającego zakładem pracy przewiduje art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

Pracownikowi z uwagi na konieczność usunięcia awarii w zakładzie pracy nie zapewniono 11-godzinnego odpoczynku. Czy istnieje termin, w ramach którego pracodawca musi udzielić równoważnego czasu wolnego?

Termin taki nie został przewidziany przez ustawodawcę. Jednak Sąd Najwyższy w wyroku z 21 czerwca 2011 r. (sygn. akt III PK 96/10) przyjął, że równoważny czas wolny należy się pracownikowi, tylko zanim upłynie okres rozliczeniowy. Co istotne, według Sądu Najwyższego udzielenie czasu wolnego po kilku latach lub kilkunastu miesiącach, licząc od momentu niezapewnienia odpoczynku, narusza cele dyrektywy. Celem udzielenia pracownikowi równoważnego czasu wolnego jest umożliwienie mu zregenerowania sił w tym samym okresie rozliczeniowym.

Czy pracownik może zażądać odszkodowania lub zadośćuczynienia za nieudzielenie mu przez pracodawcę odpoczynku dobowego?

Tak. Pracownik może dochodzić tych roszczeń na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, które stosuje się do stosunku pracy na podstawie art. 300 k.p. Na takim stanowisku stoi Sąd Najwyższy, który w uchwale przyjął, że lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne nie przysługują roszcze-

nie o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku niezależnie od wynagrodzenia wypłaconego z tytułu dyżuru. Ma on jednak prawo dochodzenia od pracodawcy roszczeń o odszkodowanie lub zadośćuczynienie na zasadach ogólnych (uchwała SN z 13 marca 2008 r., sygn. akt I PZP 11/07).

Zgodnie z ustalonym przez pracodawcę rozkładem czasu pracy pracownik młodociany w czwartek kończy pracę o godzinie 22.00, a następnego dnia w piątek ma rozpoczynać pracę o godzinie 6.00. Czy pracodawca zachował obowiązujące pracownika młodocianego normy odpoczynku?

Nie. W stosunku do pracowników młodocianych ustawodawca przewidział, iż przerwa w pracy obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin (art. 203 § 2 k.p.). Jest to uregulowanie szczególne wobec art. 132 k.p. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godziną 22.00 a 6.00. Pracodawca powinien zatem ustalić rozkład czasu pracy pracownika młodocianego w taki sposób, aby jeżeli kończy on pracę o godzinie 22.00, następnego dnia rozpoczynał pracę najwcześniej o godzinie 12.00.

Czy pracodawca może ponieść odpowiedzialność, nawet jeśli pracownik zgodził się na niezapewnienie mu dobowego odpoczynku?

Tak. Okres odpoczynku zagwarantowany w prawie wynika z implementowania do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy Rady 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L z 1993 r. nr 307, s. 18). Przepisy nie przewidują możliwości skrócenia ani podziału na części 11-godzinnego odpoczynku dobowego, nawet za zgodą pracownika.

Art. 133. [Odpoczynek]

- § 1. 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.

W jakich okolicznościach można skrócić odpoczynek tygodniowy?

Nieprzerwany cotygodniowy odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin niż 35 (tygodniowy odpoczynek nie może być jednak krótszy niż 24 godziny), jest to jednak możliwe w ściśle określonych sytuacjach. Może to nastąpić w przypadku pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Skrócić tygodniowy odpoczynek można także w sytuacji konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Jest to też możliwe, jeśli nastąpiła zmiana pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy. Dla przykładu odpoczynek pracownika może wynieść jedynie 32 godziny w sytuacji, gdy o godzinie 24.00 w sobotę pracownik zakończy pracę na trzeciej zmianie, a wykonywanie pracy na kolejnej zmianie rozpocznie w poniedziałek o godzinie 8.00.

Czy tygodniowe okresy odpoczynku muszą przypadać w każdym tygodniu pracy?

Tak. Prawo do nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego przysługuje pracownikowi w każdym tygodniu pracy. Wynika to wprost z komentowanego przepisu. Pracodawca nie może więc udzielić pracownikowi np. 70 godzin odpoczynku tygodniowego i w związku z tym nie udzielić go w innym tygodniu.

Jeżeli pracownik rozkładowo pracuje w niedzielę, w jakie dni tygodnia należy udzielić mu 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego?

Mogą to być dowolnie wybrane inne dni pracy. W sytuacji gdy pracownik wykonuje dozwoloną pracę w niedzielę, cotygodniowy okres odpoczynku będzie obejmować inne dni kalendarzowe.

Czy w okresie odpoczynku tygodniowego można wyznaczyć dyżur?

Nie. Dyżur pracownika, który wymaga pozostawiania przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania obowiązków pracowniczych, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku. W konsekwencji dyżur może być przez pracodawcę wyznaczony tylko przy uwzględnieniu obowiązku zapewnienia pracownikowi minimum 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

Czy w przypadku skrócenia pracownikowi zmianowemu nieprzerwanego tygodniowego odpoczynku do 24 godzin pracodawca jest obowiązany zapewnić mu równoważny okres odpoczynku?

Nie. W przypadku okresu odpoczynku skróconego do 24 godzin przepisy nie przewidują konieczności zapewnienia pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku, a zatem pracodawca nie musi zapewnić pracownikowi rekompensaty odpoczynku w innym terminie (tak by wyrównać okres odpoczynku do 35 godzin). Sytuacja wygląda zatem odmiennie niż w przypadku skróconego odpoczynku dobowego (art. 132 § 3 k.p.), w którym to pracownikowi przysługuje prawo do równoważnego okresu odpoczynku.

Czy niedziela na potrzeby rozliczeń czasu pracy może obejmować 24 kolejne godziny, rozpoczynając od godziny 7.30 w tym dniu?

Tak. Kodeksowa niedziela rozpoczyna się o 6.00 w niedzielę kalendarzową i kończy o 5.59 w poniedziałek. Pracodawca może ten przedział zmodyfikować. Od uznania pracodawcy zależy określenie, od której godziny należy liczyć kolejne 24 godziny obejmujące niedzielę. Dla przykładu może przyjąć, że niedziela obejmuje kolejne 24 godziny, poczynając od godz. 7.30 w niedzielę kalendarzową. Takie ustalenie może być jednak dla pracodawcy niekorzystne, jeśli pracownicy wykonują pracę w poniedziałek np. od godziny 7.00. W takim przypadku pół godziny pracy pomiędzy 7.00 a 7.30 będzie dla potrzeb czasu pracy liczone jako praca w niedzielę.

Czy pracownika młodocianego również obowiązuje 35-godzinny odpoczynek dobowy?

Nie. Pracownicy młodociani są objęci szczególną ochroną i zgodnie z art. 203 § 3 k.p. młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Art. 134. [Przerwa wliczana do czasu pracy]

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

Czy pracownik może opuścić samowolnie zakład pracy w ramach korzystania z 15-minutowej przerwy?

Nie może bez powiadomienia przełożonego. Powszechnie akceptowane jest stanowisko, że wyjście z zakładu pracy lub oddalenie się z miejsca określonego w regulaminie pracy jako przeznaczone do wykorzystania przerwy bez powia-

domienia lub uzyskania zgody pracodawcy (przełożonego) może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych. Inaczej należy jednak ocenić sytuację, jeśli u pracodawcy taka praktyka jest powszechnie akceptowana.

W jakich godzinach pracy pracownik powinien wykorzystać 15-minutową przerwę w pracy?

Kodeks nie wskazuje konkretnego przedziału godzinowego. W zależności od realiów obowiązujących u konkretnego pracodawcy można rozważyć określenie konkretnych godzin przerwy w przepisach wewnętrznych lub przedziału czasowego, w ramach których pracownik może wykorzystać przerwę. Nie w każdym przypadku jednak takie rozwiązanie się sprawdzi. Przerwa może być też udzielana doraźnie przez przełożonego.

W czasie 15-minutowej przerwy pracownik poparzył rękę gorącą zupą. Czy takie zdarzenie można uznać za wypadek przy pracy, skoro miało miejsce w czasie przerwy?

Tak. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1376 z późn. zm.) wypadek przy pracy jest to zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Mimo że pracownik doznał urazu w czasie przerwy, to nadal pozostaje to w związku z pracą. Wniosek taki wysnuć można m.in. z wyroku SN z 17 września 2008 r. (sygn. akt I UK 66/08).

Pracownik często w czasie 15-minutowej przerwy wychodzi załatwić prywatne sprawy, np. zrobić zakupy czy zapłacić rachunki na pocztę. Czy takie zachowanie jest dozwolone?

Przepisy nie wskazują, w jaki sposób pracownik może wykorzystać taką przerwę, w szczególności czy może bez wiedzy pracodawcy opuścić zakład pracy. Należy jednak uznać, że w takim wypadku pracownik nie powinien opuszczać miejsca pracy bez zgody pracodawcy. Z drugiej strony jeżeli nie istnieją uzasadnione powody, pracodawca nie powinien odmawiać takiej zgody. Zgodę na opuszczanie miejsca pracy w czasie przerwy pracodawca może udzielić jednostkowo lub generalnie w przepisach wewnętrznych – w normach tych może również doprecyzować zasady na jakich opuszczenie będzie możliwe.

Czy skutek pracy w trakcie 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy mogą powstać nadgodziny?

Nie. Według Sądu Najwyższego udzielana pracownikowi przerwa na spożycie posiłku nie oznacza skrócenia czasu pracy i nie rodzi roszczeń o dodatkowe wynagrodzenie z tytułu świadczenia pracy w czasie tej przerwy (wyrok SN z 16 stycznia 1973 r., sygn. akt I PR 25/73). Podobną funkcję pełni przerwa 15-minutowa wynikająca z Kodeksu pracy. Praca w trakcie ta-

kiej przerwy wliczanej do czasu pracy, której pracownik nie wykorzystał, nie oznacza, że mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych.

Czy pracownik może podzielić 15-minutową przerwę na kilka paru-minutowych, np. by zapalić papierosa?

Nie. Przerwa ta, jak wynika wprost z przepisu, ma trwać co najmniej 15 minut. Powinna być zatem wykorzystywana jednorazowo.

Pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy zauważyli, iż jeden z ich kolegów korzysta za wiedzą i zgodą przełożonych z dwóch 15-minutowych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownicy myśląc, iż pracownik ten jest lepiej traktowany od pozostałych, zgłosili ten fakt dyrektorowi zakładu pracy. Dyrektor wyjaśnił, iż pracownik korzystający z dwóch 15-minutowych przerw legitymuje się orzeczeniem o niepełnosprawności i dlatego przysługuje mu dodatkowa przerwa. Czy wyjaśnienia dyrektora są zasadne?

Tak. Zgodnie z art. 17 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 511 z późn. zm) osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gymnastykę usprawniającą lub odpoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Przerwa jest niezależna od innych przerw wynikających zarówno z Kodeksu pracy, jak i innych aktów prawnych. W szczególności przerwa przewidziana ww. ustawą jest niezależna od 15-minutowej przerwy przewidzianej w art. 134 k.p., przysługującej wszystkim pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin. Warto jeszcze zwrócić uwagę, że przerwa przewidziana dla pracowników niepełnosprawnych jest niezależna od dobowego wymiaru czasu pracy pracownika. A zatem przysługuje ona pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy jest zarówno mniejszy, jak i większy niż 6 godzin. Bez znaczenia jest również stopień niepełnosprawności, a co za tym idzie, norma czasu pracy obowiązująca pracownika (8-godzinna lub 7-godzinna).

Pracodawca zatrudnia pracownicę wykonującą pracę biurową w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownica poinformowała pracodawcę, że jest w ciąży i z tego względu może pracować jedynie 4 godziny dziennie przy monitorze. Zdaniem pracodawcy, pracownica może pracować dłużej. Czy pracodawca ma rację?

Tak. Od maja 2017 r. obowiązuje nowe rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796). Zgodnie z nim pracownica w ciąży pracująca przy komputerze może pracować przed komputerem łącznie 8 godzin na dobę, jednak czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo

przekraczać 50 minut. Po 50 minutach pracy pracownicy przysługuje 10-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy. Omawiane rozporządzenie zastąpiło regulację, zgodnie z którą pracownica w ciąży mogła pracować przed monitorem tylko 4 godziny dziennie.

Pracownica pracuje na recepcji hotelu. W związku z tym pracuje częściowo w pozycji stojącej. Czy w sytuacji, gdyby pracownica zaszła w ciążę, nadal mogłaby wykonywać swoją pracę na recepcji?

Tak. Należy jednak zauważyć, że zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią pracownica w ciąży może pracować w pozycji stojącej maksymalnie łącznie 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut. Po tym czasie pracownica uprawniona jest do 15-minutowej przerwy. Oznacza to, że praca na recepcji będzie musiała zostać zorganizowana w taki sposób, by praca w pozycji stojącej nie naruszała ww. zasad.

Czy pracownik, który jest zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu i zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracuje od poniedziałku do piątku od 8.00 do 12.00, ma prawo do 15-minutowej przerwy?

Nie. Artykuł 134 k.p. wyraźnie przewiduje, iż pracownikowi przysługuje prawo do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy byłby zmienny i w niektóre dni jego czas pracy przekraczałby 6 godzin, to wówczas w te dni przysługiwałoby mu prawo do 15-minutowej przerwy.

Pracodawca zatrudnia pracownika młodocianego w celu przygotowania zawodowego. Jego dobowy wymiar czasu pracy w okresie ferii szkolnych wynosi 5 godzin. Pracodawca nie zapewnia pracownikowi w te dni przerwy od pracy, powołując się na obowiązek zapewnienia przerwy dopiero w przypadku dobowego wymiaru czasu pracy wynoszącego co najmniej 6 godzin. Czy pracodawca ma rację?

Nie. Pracownicy młodociani są grupą szczególnie chronioną, do której znajdują zastosowanie przepisy szczególne. Warto podkreślić, iż pracownikiem młodocianym jest osoba między 15. a 18. rokiem życia. Pracownika takiego można zatrudniać tylko w celu przygotowania zawodowego oraz przy pracach lekkich. Zdrowie młodocianego podlega szczególnej ochronie, co ustawodawca wyraził w art. 202 § 3¹ k.p., w świetle którego, w przypadku gdy dobowy wymiar czasu pracy młodocianego wynosi co najmniej 4,5 godziny, pracodawca ma obowiązek wprowadzić mu przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut. Przerwa ta jest wliczana do czasu pracy młodocianego pracownika.

Rozdział 4.

Systemy i rozkłady czasu pracy

Artykuły powołane w rozdziale 4 pochodzą z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).

Art. 135. [System równoważnego czasu pracy]

- § 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.
-

Jakie są ograniczenia w zastosowaniu wydłużonego dobowego czasu pracy?

Zgodnie z definicją równoważnego systemu czasu pracy system ten polega na wydłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy nawet do 12 godzin. Należy go wyrównać w drodze skrócenia w niektórych dniach wymiaru dobowego lub udzielenia dni wolnych. System ten nie może być stosowany np. do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których występują przekroczenia dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Ograniczenie obowiązuje także pracowników młodocianych, pracownice w ciąży oraz opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, bez ich zgody.

Jakiego rodzaju prace uzasadniają wprowadzenie w systemie równoważnego czasu pracy przedłużonego okresu rozliczeniowego wynoszącego nawet do 4 miesięcy?

Takie wydłużenie okresu rozliczeniowego jest dopuszczalne przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych. Chodzi m.in. o prace polowe, budownictwo czy odśnieżanie dróg. Szczególnie uzasadnio-

ne przypadki nie zostały jednak przez ustawodawcę zdefiniowane, co pozwala na szeroką wykładnię tego pojęcia i stosowanie tej instytucji w okolicznościach uznanych przez pracodawcę za szczególne. Z całą pewnością wskazane w art. 129 k.p. przyczyny natury obiektywnej, technicznej i ograniczenia organizacyjne będą stanowiły takie szczególne okoliczności usprawiedliwiające wprowadzenie 3-miesięcznego okresu rozliczeniowego (zob. komentarz do art. 129 § 2 powyżej).

Obliczanie godzin nadliczbowych w przypadku osób wykonujących pracę w równoważnym czasie pracy.

W systemie równoważnego czasu pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, a także praca w czasie przekraczającym przeciętną normę tygodniową (zob. wyrok SN z 10 marca 2005 r., sygn. akt II PK 241/04). Godziny nadliczbowe wystąpią dopiero po przekroczeniu przedłużonych godzin pracy, np. powyżej 12. godziny. Wątpliwość dotyczy dni, w których zgodnie z rozkładem praca miała wynosić mniej niż 8 godzin. Ekspertcy uznają za właściwy pogląd, zgodnie z którym godziny nadliczbowe dobowe to tylko te przekraczające 8 godzin. Pracownik, który zgodnie z rozkładem miał pracować np. 6 godzin, a pracował 9, będzie miał tylko 1 godzinę nadliczbową dobową. Z drugiej strony dwie godziny od 6 do 8 mogą stać się godzinami nadliczbowymi z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, jeżeli w przyjętym okresie rozliczeniowym pracownik nie otrzyma czasu wolnego.

Jak sporządzić harmonogramy w równoważnym systemie czasu pracy?

Wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy umożliwi pracodawcy wykorzystanie w jak największym stopniu posiadanego potencjału kadrowego. Odbywa się to poprzez dostosowanie rozkładu czasu pracy do rzeczywistego zapotrzebowania na pracę. Pozwala to z reguły na obniżenie kosztów pracy przy zachowaniu niezmiennego poziomu zatrudnienia. Sporządzając harmonogramy czasu pracy w tym systemie, należy pamiętać o zasadach ogólnych tworzenia harmonogramów czasu pracy (zob. komentarz do art. 129 § 3 powyżej). Pracodawca, u którego najwięcej pracy jest na końcu miesiąca, np. firma księgowa, z pewnością wyznaczy w ostatnim tygodniu miesiąca 12-godzinne dni pracy – w zamian na początku miesiąca pracownicy będą pracować mniej niż 8 godzin.

Czy dla pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy można wprowadzić dłuższy niż 4-miesięczny okres rozliczeniowy?

Tak. Jest to możliwe w oparciu o art. 129 § 2 k.p., zgodnie z którym w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektyw-

nymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy. Muszą jednak zostać przy tym zachowane ogólne zasady dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Jeżeli zatem istnieje chociażby jedna ze wskazanych powyżej, bardzo ogólnie określonych przyczyn (np. związana z uzależnieniem pracy od składanych przez klientów zamówień), to jest to dopuszczalne. Kwestia ta nie jest jednak jednoznaczna. Wątpliwości może wzbudzać wprowadzenie takiego okresu rozliczeniowego np. w systemie pracy ciągłej lub w systemie równoważnym. Powstaje bowiem pytanie, czy skumulowanie pracy w kilku miesiącach okresu rozliczeniowego w wydłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, np. do 16 godzin, może w ogóle czynić zadość zachowaniu ogólnych zasad bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Art. 136. [Dozór urzędzeń]

- § 1. Przy pracach polegających na dozorze urzędzeń 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.
-

Czy przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, można wprowadzić w przedsiębiorstwie na stałe, czy też można je stosować tylko wyjątkowo?

Przepis ten nie wymaga, aby przewidziane w jego dyspozycji przedłużenie czasu pracy mogło nastąpić tylko wyjątkowo. W konsekwencji pracodawca może wprowadzić taki system pracy na stałe (wyrok SN z 6 listopada 1980 r., sygn. akt I PRN 110/80).

Jakie prace uzasadniają wprowadzenie równoważnego czasu pracy z przedłużeniem dobowego wymiaru, nie więcej jednak niż do 16 godzin?

Wydłużenie wymiaru pracy do 16 godzin jest dopuszczalne przy pracach polegających na dozorze urzędzeń i związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy. Prace związane z dozorem urzędzeń polegają m.in.

na wykonywaniu czynności związanych z pełnieniem nadzoru nad różnego typu aparaturą, maszynami, a także podejmowaniem czynności zapewniających prawidłowe funkcjonowanie tych urządzeń. Nie kwalifikują się natomiast czynności polegające na zwykłym wykonywaniu pracy za pomocą tych urządzeń. O częściowym pozostawianiu w pogotowiu do pracy można mówić w przypadku pracowników, którzy wykonują swoją pracę, ale jednocześnie pozostają w pogotowiu, bo mogą zostać wezwani do innej pracy, np. ratownicy czy serwisanci.

Po przepracowaniu przez pracownika w danej dobie mniej niż 11 godzin, np. 7, powinien on otrzymać tylko 7 godzin odpoczynku czy pełne 11?

Powszechnie się przyjmuje, że w przypadku gdy praca jest świadczona krócej, dobowy odpoczynek powinien trwać co najmniej 11 godzin na dobę. Komentowany przepis jest wyjątkiem od zasady wynikającej z art. 132 k.p. przewidującej co najmniej 11-godzinny odpoczynek dobowy. Okres odpoczynku w tym przypadku wynosi tyle godzin, przez ile godzin pracownik wykonywał pracę. Przepis nie precyzuje, co się dzieje w przypadku, kiedy pracownik pracuje krócej ze względu na równoważny czas pracy, np. 7 godzin.

Art. 137. [Zatrudnienie przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób]

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.

Jakie prace uzasadniają wprowadzenie równoważnego czasu pracy dopuszczającego przedłużenie dobowego wymiaru do 24 godzin?

Taki szczególny system równoważnego czasu pracy może być zastosowany do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych. Pracę w wymiarze do 24 godzin na dobę mogą wykonywać m.in.: straż przemysłowa, dozorczy, portierzy i strażnicy. W razie wątpliwości można sięgnąć do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2142 z późn. zm) i zawartej tam definicji ochrony osób. W świetle ustawy są to działania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa życia, zdrowia i nietykalności osobistej. Natomiast ochronę mienia stanowią działa-

nia zapobiegające przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu, a także przeciwdziałające powstawaniu szkody wynikającej z tych zdarzeń oraz niedopuszczające do wstępu osób nieuprawnionych na teren chroniony (art. 2 pkt 4 i 5 ustawy).

Czy pracownikowi, który tylko sporadycznie narażony jest na kontakt z substancjami szkodliwymi (np. przewożąc ładunek zawierający takie substancje), można przedłużyć czas pracy do 24 godzin?

Tak. Ograniczenie dotyczące zakazu zatrudniania powyżej 8 godzin na dobę pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (art. 148 k.p.), ma zastosowanie do pracowników wyłącznie wtedy, gdy oddziaływanie niepożądanych czynników na organizm stanowi normalny element procesu pracy. W przypadku pracowników straży albo ochrony, którzy tylko sporadycznie mogą mieć kontakt z substancjami czy energiami szkodliwymi dla zdrowia, sytuacja jest inna. Przejściowe przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, występujące tymczasowo, tylko w trakcie prowadzenia akcji ratowniczej, nie wyłącza możliwości wprowadzenia równoważnego czasu pracy zakładającego przedłużenie wartości dobowej do 24 godzin.

Czy pracownikowi zatrudnionemu przy pilnowaniu mienia w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy przysługuje dodatek za pracę w porze nocnej?

Tak. Dodatek taki przysługuje pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, ponieważ ma on charakter powszechny, bez wyłączenia pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu. Dodatek ten przysługuje wszystkim, bez znaczenia, czy w sposób stały świadczą pracę w porze nocnej.

Art. 138. [Praca w ruchu ciągłym]

- § 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*¹ i § 3 stosuje się odpowiednio.
-

Jaki rodzaj wykonywanych obowiązków uzasadnia wprowadzenie systemu pracy w ruchu ciągłym?

Przepis wskazuje, że są to prace, które nie mogą być wstrzymane ze względu na technologię produkcji. Przykładem jest praca przy piecach hutniczych, gdzie proces ich uruchamiania i wygaszania jest bardzo złożony, czy przy rozbudowanych liniach produkcyjnych. Z kolei stacje benzynowe nie są zakładami pracy funkcjonującymi w ruchu ciągłym, ponieważ sprzedaż paliw nie jest produkcją, która ze względów technologicznych wymagałaby nieprzerwanego świadczenia pracy (wyrok SN z 5 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 671/98).

Dlaczego w przepisie dotyczącym pracy w ruchu ciągłym znalazły się 43 godziny?

Z przepisu wynika, że pracownik jeden dzień w niektórych tygodniach może pracować 12 godzin, co spowoduje, że w tym tygodniu będzie pracował 44 godziny. Skoro okres rozliczeniowy może wynosić maksymalnie 4 tygodnie, a przedłużenie normy dobowej może nastąpić tylko w niektórych tygodniach, to nie może być ich więcej niż 3. W konsekwencji pracownik może pracować w wydłużonym tygodniowym wymiarze czasu pracy maksymalnie w 3 tygodniach (44 godziny), a w jednym tygodniu wymiar czasu pracy nie może przekroczyć normy 40 godzin. Średnia z 4 tygodni daje zatem liczbę 43 godzin $[(44 \times 3 + 40) : 4 = 43]$.

¹ Utracił moc 8 października 2012 r. na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2012 r. (Dz.U. poz. 1110).

Czy praca w ruchu ciągłym jest pracą zmianową?

Praca w ruchu ciągłym musi być wykonywana w systemie zmianowym. Kodeks pracy odróżnia jednak pracę w ruchu ciągłym i pracę zmianową. Każda praca w ruchu ciągłym jest pracą zmianową, ale nie każda praca zmianowa jest tą w ruchu ciągłym. Sama praca zmianowa nie daje uprawnień do przedłużenia czasu pracy do przeciętnie 43 godzin w okresie rozliczeniowym. Również w art. 151¹⁰ Kodeksu pracy wskazuje pracę w ruchu ciągłym i pracę zmianową jako dwa odrębne przypadki pozwalające na pracę w niedziele.

Jak obliczyć wymiar czasu pracy pracownika wykonującego pracę w ruchu ciągłym?

Specyfika pracy w ruchu ciągłym wymaga również zastosowania szczególnych zasad ustalania obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy.

Krok 1. Należy pomnożyć 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.

Krok 2. Otrzymaną liczbę należy powiększyć o liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy, który w nie więcej niż trzech spośród czterech tygodni okresu rozliczeniowego może być przedłużony maksymalnie do 44 godzin. Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy, co oznacza, że w trzech spośród czterech tygodni okresu rozliczeniowego tygodniowy wymiar czasu pracy pracownika może być ukształtowany na poziomie 44 godzin.

Krok 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym należy obniżyć o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Czy pracodawca, przewidując, że praca 2 dni w tygodniu będzie wykonywana przez 12 godzin na dobę, może wprowadzić system pracy w ruchu ciągłym?

Nie. Warunkiem kodeksowym jest występowanie w systemie pracy w ruchu ciągłym tylko jednego dnia w ciągu tygodnia, w którym praca będzie wykonywana maksymalnie 12 godzin na dobę. Regulamin pracy wprowadzający system czasu pracy w ruchu ciągłym, z naruszeniem ustawowych warunków przewidzianych dla tego systemu w komentowanym przepisie, nie ma mocy wiążącej, jako sprzeczny z ustawą (wyrok SN z 23 października 1979 r., sygn. akt I PRN 123/79).

Czy pracownikom przysługują jakieś dodatkowe świadczenia w związku z wykonywaniem pracy w ruchu ciągłym?

Tak. Pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy. Wynosi on, podobnie jak w przypadku dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, 100% (art. 138 § 1 zawiera odesłanie do art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p.). Pracę wykonywaną w ramach przedłużonego dobowego wymiaru należy uwzględnić przy ocenie, czy nie doszło do przekroczenia limitu 48 godzin średniotygodniowo.

U jakich pracodawców występuje konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności?

Chodzi o potrzeby ludności mające kluczowe znaczenie. Do tej kategorii należą pracodawcy zaspokajający potrzeby ludności w zakresie ochrony życia i zdrowia, dostaw energii i wody czy transportu. W doktrynie pojawiają się wątpliwości, czy również pracę w placówkach handlowych można kwalifikować w ten sam sposób. Przepisy przewidują w tym przypadku wyraźny zakaz pracy w święta, co powoduje, że praca w tych placówkach, a w konsekwencji także zaspokajanie potrzeb ludności, nie odbywa się przez cały rok kalendarzowy. Każdy przypadek należy jednak oceniać indywidualnie.

Jeśli warunki do wprowadzenia systemu pracy w ruchu ciągłym spełniają tylko niektóre jednostki organizacyjne pracodawcy, czy może on stosować ten system?

System pracy w ruchu ciągłym może zostać wprowadzony u pracodawcy nawet jeśli tylko w jego części praca jest wykonywana w warunkach wskazanych w kodeksie. Systemem tym może być objęty cały zakład pracy, jego część lub jedynie pojedyncze jednostki organizacyjne.

W zakładzie pracy pracownicy zatrudnieni są na trzy zmiany po 8 godzin. Praca wykonywana jest przez wszystkie dni tygodnia. Pracownicy podzieleni są na cztery brygady i gdy jedna brygada w danym dniu odpoczywa, pozostałe świadczą pracę. Czy możliwe jest, by pracodawca stosował w takiej sytuacji podstawowy system czasu pracy?

Tak. Jednak w takiej sytuacji pracowników obowiązują powszechne normy czasu pracy, tj. ich czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Warto pamiętać, że liczba godzin do przepracowania w okresie rozliczeniowym (przykładowo miesięczny okres rozliczeniowy styczeń 2017 r. – 744 godziny) będzie większa niż suma godzin, w ramach których pracodawca może planować czas pracy czterech brygad (4 x 168 = 672). To wymusza konieczność posługiwa-

nia się niepełną brygadą na niektórych zmianach (ze względu na rotacyjne wyznaczanie poszczególnym pracownikom dni wolnych w dniach pracy ich brygady) bądź utworzenie dodatkowej – niepełnej brygady lub nieświadczenie pracy przez część tygodnia. Taka niedogodność nie zachodzi w przypadku wprowadzenia systemu czasu pracy uregulowanego w art. 138 k.p. (pracy w ruchu ciągłym), za sprawą wydłużonej normy, w granicach której dopuszczalne jest planowanie pracy.

Art. 139. [System przerywanego czasu pracy]

- § 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. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.
-

Czy podstawą wprowadzenia przerywanego czasu pracy może być regulamin pracy?

Nie. System taki można wprowadzić jedynie na mocy układu zbiorowego pracy lub porozumienia, wyjąwszy pracodawcę będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa.

Czy system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę?

Tak. Jest to dopuszczalne u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. Jest to wyjątek od zasady, iż 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.

W jaki sposób oblicza się wynagrodzenie za czas przerwy?

Za czas przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Z kolei zgodnie z art. 81 § 1 k.p. wynagrodzeniem za czas przestoju jest wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927) przewiduje ponadto, że przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Czy przy obliczaniu wynagrodzenia za czas przerwy w przypadku pracownika, którego wynagrodzenie miesięczne zostało ustalone na poziomie 4000 zł, należy również uwzględnić dodatek za wysługę lat w kwocie 500 zł?

Nie. Przy obliczaniu wynagrodzenia za czas przerwy pracownika z ustalonym miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym należy wziąć pod uwagę wyłącznie wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną i nie należy uwzględniać innych składników wynagrodzenia, takich jak dodatek za wysługę lat czy dodatek funkcyjny. Takie stanowisko wynika z uchwały SN z 3 kwietnia 2007 r. (sygn. akt II PZP 4/07), w której wskazano, w odróżnieniu od wynagrodzenia zasadniczego dodatkowe składniki wynagrodzenia nie są bezpośrednią zapłatą za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku i za wymagane do jej wykonywania kwalifikacje, lecz przysługują pracownikowi po spełnieniu dodatkowych, wobec przesłanek uzyskania wynagrodzenia zasadniczego, przesłanek. Należy jednak podkreślić, iż pomimo wydanej uchwały,

w doktrynie i orzecznictwie kwestia ta nie jest w dalszym ciągu jednolicie ujmowana i można spotkać się z odmienną interpretacją (por. wyrok SN z 22 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 3/11).

Czy w umowie o pracę można zapisać, iż przerwa będzie miała charakter bezpłatny?

Tak, ale tylko w przypadku, gdy system przerywanego czasu pracy jest stosowany na podstawie umowy o pracę u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącą działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takiej sytuacji stronom pozostawiono bowiem swobodę w zakresie ustalenia, czy przerwa od pracy ma charakter płatny czy bezpłatny.

Czy przerywany czas pracy można łączyć z równoważnym systemem czasu pracy?

Nie. Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego równoważnym systemem czasu pracy, pracownika z czasem pracy w ruchu ciągłym, a także pracownika objętego systemem skróconego tygodnia pracy i systemem pracy weekendowej. Wyjątek w tym zakresie przewiduje art. 19 ustawy o czasie pracy kierowców, który stanowi, że w uzasadnionych przypadkach w ramach systemu równoważnego czasu pracy dopuszcza się stosowanie przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu czasu pracy oraz z uwzględnieniem przepisów o obowiązkowym dobowym odpoczynku. Ponadto wyjątek ustanowiony został również w art. 26c ust. 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1983 z późn. zm.), w świetle którego w uzasadnionych przypadkach możliwe jest łączenie systemu równoważnego czasu pracy z przerywanym czasem pracy w stosunku do pracowników instytucji kultury.

Czy istnieje możliwość wprowadzenia przerywanego czasu pracy na życzenie pracownika?

Tak. Dopuszczalne jest wprowadzenie przez pracodawcę przerwy w pracy bez związku z potrzebami ekonomiczno-organizacyjnymi na wyłączne życzenie pracownika i w jego interesie. W takim przypadku pracownik nie ma prawa do żądania wynagrodzenia za czas przerwy ani za czas świadczenia pracy po przerwie, zrekompensowany odpowiednim skróceniem czasu pracy przed przerwą (zob. wyrok SN z 19 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 476/02).

Kto to jest przedstawiciel pracowników wyłoniony w trybie przyjętym u pracodawcy?

Przedstawiciel pracowników to osoba wybierana przez pracowników ad hoc w celu uzgodnienia z pracodawcą określonych spraw, jeżeli przepisy

wymagają takiego uzgodnienia. W przypadku chęci wprowadzenia przerywanego czasu pracy wybór takiego przedstawiciela będzie koniecznością, jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Wybór będzie konieczny również wówczas, gdy u pracodawcy działa organizacja związkowa, ale nie przysługuje jej przymiot zakładowej organizacji w rozumieniu art 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 z późn.), np. nie przedstawiła informacji kwartalnej o liczebności. Tryb przyjęty u danego pracodawcy nie oznacza, że konieczny jest dokument określający ten tryb – może on wynikać z utartej praktyki. Jeżeli u pracodawcy nie wykształcił się żaden tryb, to wybory powinny się odbyć przy zachowaniu przynajmniej dwóch zasad wyborczych, tj. powszechności (każdy pracownik jest uprawniony do głosowania – można jednak wprowadzić ograniczenia stażowe przy biernym prawie wyborczym) oraz równości (głos każdego pracownika ma tę samą wagę).

Czy jeśli pracodawca wprowadzi przerywany system czasu pracy, nie zachowując wymogów określonych w Kodeksie pracy, pracownikowi będzie przysługiwało prawo do wynagrodzenia za czas przerwy?

Tak. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego pracownik świadczący pracę w ramach rozkładu czasu pracy przewidującego przerywany czas pracy, wprowadzonego bez zachowania warunków określonych w art. 139 k.p., ma prawo do wynagrodzenia za czas przerw w pracy, określonego w art. 139 § 1 k.p. (zob. wyrok SN z 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 311/11). Pracodawca nie może się zwolnić z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia, skoro sam nie zachował wymogów. Wynagrodzenie to wynosi połowę wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Czy wprowadzenie przerwy w ramach przerywanego czasu pracy wyłącza prawo do 15-minutowej przerwy przysługującej na zasadach ogólnych?

Nie. Powszechnie się przyjmuje, że pracownik zatrudniony w przerywanym czasie pracy ma prawo korzystać również z przerwy określonej w art. 134 k.p. Charakter tej przerwy jest inny niż tej wynikającej z systemu przerywanego czasu pracy. Za tę przerwę przysługuje wynagrodzenie i jest ona wliczana do czasu pracy.

Czy pracownik może się oddalać z miejsca pracy w trakcie przerwy wynikającej z przerywanego czasu pracy?

Tak. W przerywanym czasie pracy pracownik dysponuje czasem przerwy w sposób nieograniczony. Nie ma przeszkód, aby opuścił miejsce pracy, np. w celu spożycia posiłku czy załatwienia spraw prywatnych poza budynkiem zakładu. Przyjmuje się nawet, że może w tym czasie wykonywać pracę na rzecz innego pracodawcy. Co oczywiste, nie może spożywać alko-

holu w ilościach utrzymujących stan nietrzeźwości po powrocie do pracy po przerwie.

Jakie są ograniczenia w zastosowaniu systemu przerywanego czasu pracy?

Systemu tego nie można stosować wobec pracownicy w ciąży i wobec pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, bez ich zgody.

Czy istnieje możliwość zastosowania przerywanego czasu pracy u pracodawców, którzy nie są objęci układem zbiorowym pracy?

Tak. Taki system czasu pracy może przewidywać układ zbiorowy pracy lub porozumienie zawarte z zakładową organizacją związkową. Jeżeli u danego pracodawcy ona nie działa, system ten można wprowadzić w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Sama organizacja pracy w ramach tego systemu może być szczegółowo opisana w regulaminie albo w obwieszczeniu oraz w przygotowanym na ich podstawie indywidualnym harmonogramie pracy.

Jak rozliczyć godziny pracy pracującego, któremu zlecono wykonanie pracy w trakcie przerwy, w systemie przerywanym?

Żałóźmy, że pracownik, np. kurier, rozpoczyna zadania o 6.00 rano i rozwozi paczki do ok. 11.00, następnie korzysta z 3 godzin przerwy i kontynuuje rozwożenie przesyłek do adresatów w godzinach od 14.00 do 18.00. Jeśli z uwagi na szczególne potrzeby pracodawca zleci kurierowi wykonywanie pracy w trakcie przerwy, pojawi się pytanie, jak rozliczyć te godziny pracy, tj. czy stanowić one będą godziny nadliczbowe. Eksperti uważają, że w takim przypadku praca w trakcie przerwy powinna być rozliczana na zasadach przewidzianych dla godzin nadliczbowych. Wówczas za pracę w godzinach pomiędzy 14.00 a 18.00 należy wypłacić wynagrodzenie wraz z dodatkiem lub też przyznać czas wolny w tym samym wymiarze. Za czas tej przerwy kurier nie zachowa uprawnienia do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Wynagrodzenie to przysługuje tylko wówczas, gdy przerwa nie jest wliczana do czasu pracy, tj. nie wykonywano pracy w czasie przerwy.

Jak sporządzać harmonogramy w systemie przerywanego czasu pracy?

Rozkład czasu pracy musi określać, w jakie dni i w jakim wymiarze pracownikowi przysługiwać będzie przerwa, ponieważ system przerywanego czasu pracy może być stosowany jedynie według z góry ustalonego rozkładu. Nie ma możliwości, aby pracodawca w sposób dowolny wprowadzał godziny przerwy, stosownie do zapotrzebowania na pracę. Przy sporządzaniu

harmonogramów w systemie przerywanego czasu pracy należy kierować się tymi samymi zasadami, które obowiązują w przypadku podstawowego systemu (zob. komentarz do art. 129 § 3 k.p. powyżej).

Art. 140. [Zadaniowy czas pracy]

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.

Kiedy pracodawca może wprowadzić zadaniowy czas pracy?

System zadaniowego czasu pracy może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Powinna to być praca indywidualna prowadzona poza kolektywną pracą skooperowaną. Zadaniowy czas pracy może być wykorzystywany w szczególności wówczas, gdy pracownik nie uczestniczy bezpośrednio w pracy większego zespołu, a realizowane przez niego zadania mają charakter autonomiczny, wobec czego ich wykonanie jest w zasadniczy sposób niezależne od zaangażowania innych osób niż sam pracownik zatrudniony w systemie zadaniowym. Do prac, które można objąć zadaniowym czasem pracy, należy praca m.in. przedstawicieli handlowych, medycznych, serwisu sprzątającego czy kontrolerów gazownictwa, wodociągów itp. To system, w którym często zatrudnia się pracowników wykonujących prace koncepcyjne, np. architektów, programistów czy prawników. Powierzone zadania powinny być skonkretyzowane, zamknięte i co do zasady powtarzalne. O takiej powtarzalności można mówić jedynie w odniesieniu do zadań tożsamych rodzajowo i wymagających podobnego nakładu czasu. Powtarzalnym zadaniem jest np. odwiedzenie klienta, gdyż na terenie działania przedstawiciela handlowego można przyjąć średni czas konieczny na wizyty. Podobnie odczytanie 500 liczników na tydzień przez pracownika gazowni. W tym znaczeniu nie jest powtarzalne zadanie polegające na sporządzaniu projektów architektonicznych, gdyż w zależności od tego, czego one dotyczą, czas ich sporządzenia może się znacząco różnić. Brak powtarzalności zadania nie wyłącza zadaniowego czasu pracy, utrudnia jednak zweryfikowanie, czy zadania nadawały się do wykonania w ramach norm określonych w art. 129 k.p. – taka weryfikacja, kluczowa m.in. w procesach o godziny nadliczbowe, będzie wymagała analizy każdego poszczególnego zadania z osobna.

Czy w zadaniowym systemie pracy można dochodzić roszczeń wynikających z pracy w godzinach nadliczbowych?

W zadaniowym czasie pracy nie występują godziny nadliczbowe, jeżeli pracownikowi powierzono zadania możliwe do wykonania w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Warunkiem koniecznym do prawidłowego funkcjonowania zadaniowego czasu pracy jest takie ustalenie pracownikowi zadań, aby przy zachowaniu zwykłej staranności i sumienności obiektywnie był w stanie je wykonać. Jeżeli ustalono, że w tygodniu przedstawiciel handlowy ma każdego dnia odwiedzić np. czterech klientów (i jest to wykonalne w ramach norm z art. 129 k.p.), ale pracownikowi zajmuje to 10 godzin, to się przyjmuje, że te 2 godziny nie stanowią godzin nadliczbowych, bowiem dłuższy czas pracy wynika z przyczyn leżących po stronie pracownika. Godziny nadliczbowe wystąpią wówczas, jeżeli pracodawca powierzy zadania niewykonalne w ramach norm z art. 129 k.p. Na przykład w powyższym przykładzie, wiedząc, że możliwe jest odwiedzenie najwyżej 4-5 klientów, wyznacza zadanie na poziomie 10 klientów dziennie. Zadaniowy czas pracy został wprowadzony właśnie dla przeciwdziałania wyłudzeniu godzin nadliczbowych przez pracowników, nad którymi pracodawca nie może sprawować bieżącej kontroli. Wskazywany jest przykład pracowników gazowni wyznaczonych do odczytywania liczników u klientów – przez 8 godzin nie wykonywali pracy i dopiero po ich upływie przystępowali do pracy, zgłaszając godziny nadliczbowe. W zadaniowym czasie pracy nie ma znaczenia czas pracy poświęcony przez pracownika, ale wykonanie zadania. Szybko się okazało, że pracownicy gazowni byli w stanie odczytać liczniki w czasie grubo poniżej 8 godzin dziennie.

Czy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze może zostać wprowadzony zadaniowy czas pracy?

Tak. Zadania w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy należy w tym przypadku określać w sposób proporcjonalny do obowiązującego konkretnego pracownika wymiaru. Jeśli wymiar zadań w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na pełnym etacie będzie wyższy niż tych pracowników, pomimo ustalenia w umowie o pracę norm czasu pracy tylko na część etatu, w przypadku sporu sąd może przyjąć, że takie ustalenia były pozorne (wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 526/98).

Czy pracownik może być zatrudniony równocześnie w systemie równoważnym i systemie zadaniowym?

Systemu równoważnego czasu pracy nie wolno łączyć z systemem zadaniowego czasu pracy (por. wyrok SN z 10 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 6/10). Teza postawiona przez Sąd Najwyższy wydaje się jednak zbyt kate-

goryczna. Poczyniona została na gruncie stanu faktycznego, w którym pracodawca nie wypłacał dodatkowego wynagrodzenia za pracę z tytułu stałego przekraczania obowiązujących pracownika norm czasu pracy, usprawiedliwiając to konstrukcją mieszanego czasu pracy, obejmującą równocześnie elementy zadaniowego oraz równoważnego czasu pracy, i stosowaną ewidentnie w celu obejścia przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych. Ekspertcy uważają, że jeżeli celem połączenia systemu równoważnego i zadaniowego nie jest obejście przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, a jedynie wypracowanie najbardziej adekwatnego systemu czasu pracy, to łączenie tych systemów jest dopuszczalne.

Czy w zadaniowym czasie pracy pracodawca może wyznaczać godziny pracy?

Różnica pomiędzy zadaniowym czasem pracy a np. podstawowym sprowadza się do tego, że w tym pierwszym pracownik ma wyznaczone zadania (a czas ich wykonania zależy już od niego), a w drugim ma wyznaczony przedział 8 godzin, w których ma wykonywać zadania. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie może pracownikowi w zadaniowym czasie wyznaczyć godzin pracy, szczególnie jeżeli takie godziny wymusza rodzaj pracy. Przedstawiciel farmaceutyczny nie może przecież dowolnie decydować o czasie wykonywania swoich zadań – jest on determinowany godzinami otwarcia aptek, które odwiedza. Zgodnie z art. 129 § 4 pkt 2 k.p. pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając normy określone w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik. Zasadą jest więc ustalanie rozkładu czasu pracy przez pracownika, jednakże ze względu na rodzaj pracy pracodawca może mu wyznaczyć rozkład.

Czy zadaniowy czas pracy może zostać wprowadzony dla kierowców?

Tak. Zgodnie z art. 17 ustawy o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 115 z późn. zm), do kierowców wykonujących przewóz drogowy może być stosowany, w przypadkach uzasadnionych rodzajem wykonywanych przewozów lub ich szczególną organizacją, zadaniowy czas pracy, w którym zadania przewozowe ustala pracodawca w takim wymiarze, aby mogły być wykonane w ramach norm czasu pracy obowiązujących kierowców oraz z uwzględnieniem przepisów dotyczących przerw przeznaczonych na odpoczynek i okresów odpoczynku. Rozkład czasu pracy w okresie wykonywania danego zadania przewozowego ustala wówczas kierowca. Powyższe oznacza, że nie do wszystkich kierowców może być stosowany zadaniowy system czasu pracy. Przykładowo trudno sobie wyobrazić, aby stosowanie zadaniowego czasu pracy mogło mieć miejsce w przypadku regularnych przewozów osób czy w przypadku kie-

rowców służbowych samochodów osobowych, którzy z reguły pozostają w stałej dyspozycji pracodawcy w czasie godzin pracy i realizują na bieżąco polecenia wyjazdu.

Pracownica zatrudniona w zadaniowym czasie pracy 15 grudnia miała zgodnie z poleceniem pracodawcy odbyć w siedzibie pracodawcy spotkanie z jednym z kluczowych zagranicznych klientów. Podczas tego spotkania miała ustalić dane potrzebne do przygotowania przez nią raportu, który miała przedstawić do końca grudnia. Do spotkania jednak nie doszło. Pracownica nie stawiała się tego dnia w pracy. Ponadto nie zawiadomiła nikogo o swojej nieobecności ani czasie jej trwania. Po tym wydarzeniu klient zrezygnował ze współpracy z pracodawcą i wypowiedział łączącą ich umowę, wskazując, iż taki sposób traktowania klientów jest nieakceptowalny i pomimo wieloletniej współpracy nie widzi dalszej możliwości jej kontynuowania. Pracodawca zwrócił się o wyjaśnienia do pracownicy. Pracownica jednak uznała, że pracuje w zadaniowym czasie pracy, więc nie musiała pozostać w dyspozycji pracodawcy w tym konkretnym dniu, a raport przygotowałaby bez spotkania z tym klientem. Pracodawca wręczył pracownicy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Czy mógł tak postąpić?

Tak. Nieobecność w pracy pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy w konkretnych godzinach może zostać uznana za naruszenie obowiązków pracowniczych, jeżeli pracodawca wymagał od pracownika obecności w pracy w tym czasie ze względu na uzasadnione potrzeby. Ocena, czy ta nieobecność uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę, zależy jednak od okoliczności sprawy, przede wszystkim od stopnia winy pracownika oraz zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2017 r., sygn. akt II PK 202/16). W przedstawionym przykładzie pracownica zlekceważyła wydane jej polecenie uznając, że będąc zatrudniona w zadaniowym czasie pracy sama decyduje o czasie świadczenia pracy i nikt nie może w to ingerować. Taki sposób myślenia jest jednak błędny. Pomimo dużej swobody pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy co do organizowania sobie czasu pracy, pracodawca w dalszym ciągu ma prawo wydać pracownikowi polecenie wykonania określonej czynności w konkretnym dniu i godzinie. Taki pracownik, tak jak każdy inny ma bowiem obowiązek pozostawania w dyspozycji pracodawcy i wykonywania jego poleceń. Zadaniowy czas pracy nie zwalnia również pracownika z obowiązku poinformowania o nieobecności w przypadku zaplanowanego spotkania z jego udziałem oraz usprawiedliwienia tej nieobecności. Biorąc pod uwagę świadome i celowe niewykonanie polecenia pracodawcy, a także konsekwencje, jakie spowodowało zachowanie

pracownika (utrata klienta), zachodzą podstawy do uznania, iż w przedstawionym przykładzie pracownica dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

W zadaniowym systemie czasu pracy pracodawca ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań po porozumieniu z pracownikiem. Czy porozumienie oznacza w tym przypadku konieczność uzgodnienia czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań?

Nie. Przepis wprost przewiduje, iż to pracodawca ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań. Użyty zwrot „po porozumieniu” należy zatem rozumieć jako po zasięgnięciu stanowiska (opinii) pracownika. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2008 r. (sygn. akt II PK 148/07), w którym SN wskazał, iż „wynikające z art. 140 k.p. wymaganie porozumienia z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację”.

Czy porozumienie z pracownikiem w sprawie czasu niezbędnego do wykonania powierzonych mu zadań powinno mieć określoną formę?

Nie. Kodeks pracy nie przewiduje formy, jaką powinno mieć „porozumienie z pracownikiem”. Może przybrać formę pisemną, ale nie musi, choć niewątpliwie forma pisemna czy elektroniczna pomoże ustalić, jaka była treść porozumienia, gdy np. gdy dojdzie do sporu z pracownikiem o godziny nadliczbowe.

Art. 140¹. [Rozkład czasu pracy]

- § 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.
-

Czy możliwość stosowania ruchomego czasu pracy jest uzależniona od dodatkowych warunków?

Nie. Przepis nie zawiera ograniczeń w zakresie stosowania ruchomego czasu pracy. Strony stosunku pracy mają bardzo dużą swobodę w ukształtowaniu zasad stosowania tego rozwiązania w praktyce.

W jaki sposób strony stosunku pracy mogą ustalić, że pracownik będzie rozpoczynał pracę w różnych godzinach w różnych dniach tygodnia?

Pracodawcy mają możliwość ustalania różnych godzin rozpoczynania pracy w poszczególnych dniach lub ustalenia przedziału czasu, w ramach którego to pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w danym dniu. Takie rozwiązanie wymaga pisemnego wniosku pracownika lub układu zbiorowego pracy, innego porozumienia ze związkami zawodowymi, a jeśli nie związków – porozumienia zawartego z wyłonionymi przedstawicielami pracowników. Przed wprowadzeniem art. 140¹ w Kodeksie pracy brakowało przepisu, który wyraźnie zezwalałoby na różne godziny rozpoczynania pracy. Elastyczny czas pracy mógł w praktyce skutkować pracą nadliczbową ze względu na zasady rozliczania nadgodzin w ramach 24-godzinnej doby pracowniczej. Po zmianach wprowadzonych w 2013 r. problem ten został zlikwidowany.

Czy pracownikowi należy przyznać dodatek za godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia dobowej normy, jeśli pracował we wtorek od 8.00 do 16.00, a następnie w środę o godz. 7.00 rozpoczął pracę w ramach ruchomego czasu pracy?

Nie. Pomimo podjęcia pracy w tej samej dobie zgodnie z harmonogramem nie dojdzie do powstania godzin nadliczbowych. Praca w środę od godz. 7.00 do 8.00 jest pracą w dobie pracowniczej wtorku. Gdyby nie § 4 art. 140¹ k.p., to ta godzina stanowiłaby godzinę nadliczbową.

Jaki szeroki może być przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy?

Najczęściej spotyka się kilkugodzinne przedziały, np. pracownik może rozpoczynać pracę między 7.00 a 10.00. Teoretycznie przedział ten może wynosić nawet 16 godzin, tak aby możliwe było wykonywanie pracy przez 8 godzin w danej dobie pracowniczej. Wyznaczenie jednak tak szerokiego przedziału może doprowadzić do naruszenia prawa pracownika do odpoczynku, za co odpowiedzialność ponosi pracodawca. Jeżeli np. pracownik może rozpoczynać pracę między godz. 0.00 a 16.00 każdego dnia i w poniedziałek rozpocznie o 16.00, kończąc o 24.00, to we wtorek, aby mieć 11-godzinny odpoczynek, powinien rozpocząć nie wcześniej niż o 11.00. Jeżeli pojawi się w firmie wcześniej, to będzie to zgodne z rozkładem, ale

naruszy normy odpoczynku. Można więc przyjąć, że najdłuższym bezpiecznym przedziałem czasu jest 5 godzin (24 godz. – 8 godz. – 11 godz.). Nawet jeżeli jednego dnia pracownik pojawi się o najpóźniejszej możliwej godzinie, a kolejnego o najwcześniejszej, to będzie miał zapewniony 11-godzinny odpoczynek (oczywiście pod warunkiem pracy przez 8 godz.).

Jak obliczać okresy odpoczynku dobowego w ruchomym czasie pracy?

Stosowanie ruchomego czasu pracy w rozkładach pracy, które przewidują różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, nie wyłącza obowiązku przestrzegania przez pracodawców prawa pracownika do minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz minimalnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (odpowiednio 11 i 35 godzin). Wyznaczając godzinę pracy w danym dniu, pracodawca musi pamiętać, że doba pracownicza rozpoczęta w dniu poprzednim oprócz godzin pracy zawiera też 11 godzin odpoczynku dobowego. Dla przykładu pracownik, który ma w danym dniu wykonywać pracę od godz. 12.00, w kolejnym dniu nie może rozpocząć pracy wcześniej niż o godz. 7.00. Poprzedniego dnia pracował bowiem 8 godzin pomiędzy 12.00 a 20.00, a następane 11 godzin (tj. do 7 rano dnia następnego) obejmowało okres odpoczynku dobowego.

Art. 141. [Przerwa niewliczana do czasu pracy]

- § 1. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spójcie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.
- § 2. Przerwę w pracy, o której mowa w § 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Czy wprowadzając przerwę z art. 141, pracodawca pozbawia pracownika 15-minutowej przerwy wynikającej z art. 134 k.p.?

Nie. Przepisy przewidujące możliwość wprowadzenia przerwy bezpłatnej nie naruszają określonego w art. 134 k.p. obowiązku pracodawcy w zakresie udzielenia 15-minutowej przerwy, która jest wliczana do czasu pracy. W przeciwieństwie do przerwy 15-minutowej, ta dodatkowa, 60-minutowa nie jest wliczana do czasu pracy. Pracownik ma możliwość wykorzystania obu przerw (15-minutowej i 60-minutowej) łącznie lub oddzielnie. Warto tę kwestię uregulować w wewnątrzzakładowych przepisach organizacyjnych.

Czy pracodawca może wprowadzić przerwę w pracy przeznaczoną na inne cele niż spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych na podstawie art. 141 k.p.?

Nie. Z przepisu wynika wprost, że przerwę można wprowadzić w określonych celach, tj. spożycia posiłku lub załatwienia spraw osobistych. Wprowadzenie przerw w innym celu mogłoby zostać uznane za naruszenie praw pracowniczych, np. przerwa uruchamiana w interesie pracodawcy przy chwilowym braku pracy. Z drugiej strony cele przerwy są tak szerokie, iż w istocie pracownik może ją przeznaczyć na różne czynności, np. pójście na siłownię.

Czy możliwe jest wprowadzenie kilku przerw w łącznym wymiarze obejmującym 60 minut?

Nie. Przepis uprawnia pracodawcę do wprowadzenia tylko jednej określonej w przepisie przerwy w pracy. Celem tego rozwiązania jest, aby pracownik dysponował w sposób swobodny dłuższym przedziałem czasu na załatwienie spraw osobistych lub spożycie posiłku.

Czy za czas przerwy przysługuje pracownikowi roszczenie o wynagrodzenie?

Przerwa wskazana w art. 141 k.p. nie jest wliczana do czasu pracy i z tego tytułu nie przysługuje wynagrodzenie. Może jednak ono przysługiwać pracownikowi, jeżeli w czasie przerwy na polecenie pracodawcy wykonywał pracę. Na przykład w zakładzie pracy rozkład przewiduje pracę od godz. 8.00 do 16.30 z prawem do niewliczanej przerwy od 12.00 do 12.30. Jeżeli pracownik wykonywał pracę bez przerwy od godz. 8.00 do 16.30, to za dodatkowe 30 minut powinien otrzymać wynagrodzenie.

Regulamin pracy przewiduje, iż pracownicy zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy pracują w godzinach od 8.00 do 17.00, przy czym w godzinach od 12.00 do 13.00 przysługuje im dodatkowa 60-minutowa przerwa na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, niewliczana do czasu pracy. Nie wszyscy pracownicy chcą korzystać z tej przerwy. Co mogą zrobić w takiej sytuacji?

Pracownik związany jest obowiązującym w zakładzie pracy rozkładem czasu pracy, w tym godzinami rozpoczynania i kończenia pracy. Zatem jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje, iż pracownicy zobowiązani są do świadczenia pracy w godzinach od 8.00 do 17.00, w ramach których od 12.00 do 13.00 przysługuje im przerwa na lunch, pracownicy nie mogą swobodnie zdecydować o rezygnacji z przerwy i skróceniu czasu pracy do 16. Pracownicy mogą natomiast zwrócić się do pracodawcy o objęcie ich indywidualnym rozkładem czasu pracy. Należy jednak zaznaczyć, iż pra-

codawca nie będzie związany wnioskiem pracownika i nie musi wyrazić zgody na zmianę rozkładu czasu pracy pracownika.

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.

Czy w każdym systemie czasu pracy można wprowadzić indywidualny rozkład czasu pracy?

Co do zasady tak. Strony mogą indywidualizować rozkład czasu pracy pracowników wykonujących pracę w ramach wszystkich systemów. Daje to duże możliwości uelastyczniania procesu pracy, stosownie do potrzeb obu stron stosunku pracy, a pracownikom możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym czy rodzinnym, jak również doksztalcania zawodowego. Indywidualnego rozkładu czasu pracy nie wprowadza się w zadaniowym czasie pracy, dlatego że do istoty tego systemu należy ustalanie harmonogramu przez pracownika. Przepisy nie zakazują wprowadzenia indywidualnego rozkładu czasu pracy w przypadku pracy ciągłej, ale naruszałoby to istotę tego systemu. W pracy ciągłej chodzi bowiem o zapewnienie ciągłego wykonywania pracy, co osiąga się głównie poprzez system brygadowy, w którym każda brygada ma precyzyjnie wyznaczone godziny rozpoczęcia i kończenia pracy. Uzgodnienie z pracownikiem rozkładu czasu pracy poza systemem brygadowym mogłoby znacznie utrudnić osiągnięcie celu pracy ciągłej.

Jak wprowadzić skrócony czas pracy w firmie?

Wprowadzenie skróconego systemu czasu pracy uzależnione jest od złożenia przez pracownika pisemnego wniosku. Strony stosunku pracy wprowadzają system czasu pracy w skróconym tygodniu pracy poprzez odpowiednie postanowienia umowy. Oznacza to, że pracodawca nie może wprowadzić go w regulaminie lub układzie zbiorowym pracy.

W jaki sposób ustalić okres rozliczeniowy w indywidualnym rozkładzie czasu pracy?

Możliwość ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy zależy od złożenia przez pracownika wniosku na piśmie. Powinien on w sposób szczegółowy określać proponowany rozkład. Pracodawca nie jest związany takim wnioskiem. Nie może jednak modyfikować tego rozkładu, a jedynie objąć pracownika indywidualnym rozkładem czasu pracy w zakresie przez niego

zawnioskowanym lub z nim ustalonym. Indywidualny charakter rozkładu czasu pracy może obejmować godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczby godzin w poszczególnych dniach, rozkład dni wolnych, a nawet sposób wykorzystania przerw. W indywidualnym rozkładzie czasu pracy strony nie ustalają okresu rozliczeniowego – znajdujący zastosowanie do danego pracownika okres rozliczeniowy wynika z układu zbiorowego pracy, regulaminu albo obwieszczenia.

Czy zmiany postanowienia umów o stosowaniu indywidualnego rozkładu czasu pracy pracodawca musi dokonać w trybie wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron?

Jeśli system organizacji czasu pracy jest wyraźnie zastrzeżony w umowie o pracę, wówczas zmiana zastrzeżonego w tej umowie systemu pracy wymaga wypowiedzenia przez zakład warunków pracy i płacy albo porozumienia stron co do takiej zmiany (wyrok SN z 25 marca 1977 r., sygn. akt I PRN 5/77). Jeśli z pracownikiem uzgodniono w umowie indywidualny rozkład czasu pracy, pracodawca w celu zmiany tego postanowienia musi zastosować tryb wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron. Jeżeli umowa jedynie informacyjnie wskazuje system i rozkład czasu pracy, wówczas należy uznać, że nie było to przedmiotem uzgodnień i zmiana takiego systemu i rozkładu nie wymaga zmiany umowy.

Czy pracodawca może cofnąć zgodę na indywidualny rozkład czasu pracownika?

Nie bez porozumienia z pracownikiem. Na takim stanowisku stoi Sąd Najwyższy (wyrok z 21 marca 2014 r., sygn. akt II PK 174/13). Jeśli pracodawca wprowadził indywidualny rozkład czasu pracy na wniosek pracownika (czyli w drodze porozumienia), to do skutecznego cofnięcia tego ustalenia konieczne jest zawarcie porozumienia z pracownikiem lub złożenie mu wypowiedzenia zmieniającego.

Art. 142¹. [Uprawnienia rodziców dzieci niepełnosprawnych]²

§ 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

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

² Obowiązuje od dnia 6 czerwca 2018 r. – przepis dodany na podstawie art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1076).

- 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.
-

Pani Anna jest w ciąży powikłanej i nie pracuje. Jej mąż będący architektem zwrócił się do swojego pracodawcy z pisemnym wnioskiem o wykonywanie pracy w ruchomym rozkładzie czasu pracy. Elastyczny czas pracy pozwoli mu rozpocząć pracę w taki sposób, by uczestniczyć w wizytach lekarskich żony. Pracodawca odmówił uwzględnienia wniosku, stwierdzając, że uprawnienie przysługuje jedynie matce dziecka w fazie prenatalnej. Czy ma rację?

Nie. Pracownikowi – ojcu dziecka również przysługuje prawo do domagania się od pracodawcy zmiany organizacji czasu pracy poprzez zastosowanie do niego ruchomego rozkładu czasu pracy w sytuacji, gdy matka dziecka jest w ciąży powikłanej. Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku jedynie wtedy, gdy jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

26-letni Kamil posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Konieczne jest odbywanie przez niego zajęć rehabilitacyjnych dwa razy w tygodniu. W celu opieki nad synem matka Kamila zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o stosowanie do niej indywidualnego rozkładu czasu pracy. Czy pracodawca zobowiązany jest uwzględnić jej wniosek w sytuacji, gdy syn pracownicy jest już pełnoletni?

Tak. Ustawodawca wyraźnie przewidział, że z udogodnień związanych z uelastycznieniem czasu pracy mogą korzystać rodzice niepełnosprawnych dzieci także w przypadku, gdy ukończyły one już 18. rok życia.

Rodzice dziecka legitymującego się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zwrócili się do swoich pracodawców o zmianę organizacji czasu pracy. Matka dziecka złożyła wniosek o zastosowanie do niej ruchomego rozkładu czasu pracy, natomiast ojciec o indywidualny rozkład czasu pracy. Czy z rozwiązań uelastyczniających czas pracy może korzystać jednocześnie matka i ojciec dziecka niepełnosprawnego?

Tak. Każdy z rodziców dziecka może żądać u swojego pracodawcy odrębnie wprowadzenia jednego z rozwiązań uelastyczniających czas pracy (tj. wprowadzenia przerywanego systemu czasu pracy, indywidualnego albo ruchomego rozkładu czasu pracy, czy też w pracy w formie telepracy, co wynika z art. 67⁶ § 6 k.p.

W jakiej formie rodzic powinien złożyć wniosek o wprowadzenie jednego z rozwiązań uelastyczniających czas pracy oraz w jakiej formie pracodawca informuje pracownika o przyczynie ewentualnej odmowy?

Zarówno wniosek rodziców o wprowadzenie jednego z rozwiązań uelastyczniających czas pracy, jak i przekazanie informacji o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku powinno nastąpić w postaci papierowej lub elektronicznej. Warto zauważyć, że postać elektroniczna nie jest równoważna z formą elektroniczną, tj. nie wymaga złożenia kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Wniosek, jak i odmowę można zatem przekazać na przykład za pomocą e-maila.

W jakich przypadkach uwzględnienie wniosku rodzica niepełnosprawnego dziecka o zastosowanie wobec niego ruchomego rozkładu czasu pracy może być niemożliwe ze względu na organizację pracy?

Uwzględnienie wniosku o ruchomy rozkład czasu pracy może być niemożliwe np. w sytuacji, gdy pracownik pracuje przy dozorze urządzeń i konieczna jest jego obecność w pracy w ściśle określonych godzinach.

Art. 143. [System skróconego tygodnia pracy]

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.

Czy w ramach skróconego czasu pracy praca może być wyznaczana tylko w dni robocze?

Skrócenie tygodnia pracy daje możliwość wyznaczania pracy również w dni inne niż robocze. Pracownik w ramach tego systemu może zatem wykonywać pracę w niedziele lub święta, o ile praca w te dni jest dopuszczalna co do zasady (zob. komentarz do art. 151¹⁰ k.p.).

Jak wprowadzić skrócony czas pracy w firmie?

Wprowadzenie skróconego systemu czasu pracy uzależnione jest od złożenia przez pracownika pisemnego wniosku. Strony stosunku pracy wprowadzają system czasu pracy w skróconym tygodniu pracy poprzez odpowiednie postanowienia umowy. Oznacza to, że pracodawca nie może wprowadzić go w regulaminie lub układzie zbiorowym pracy.

Pracownik zatrudniony jest w systemie skróconego tygodnia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca w miesięcznym okresie rozliczeniowym ustalił dla pracownika rozkład czasu pracy w ten sposób, że pracownik ma świadczyć pracę na przemian w jednym tygodniu przez 5 dni, a w kolejnym przez 3 dni w tygodniu. Tym samym praca zaplanowana jest w przeciętnie czterodniowym tygodniu pracy. Czy pracodawca w prawidłowy sposób stosuje system skróconego tygodnia pracy?

Nie. W systemie skróconego tygodnia pracy pracownik w każdym tygodniu powinien pracować krócej niż 5 dni (a nie poniżej przeciętnie 5 dni). Oznacza to, że pracodawca powinien zaplanować pracownikowi pracę w każdym tygodniu tak, aby pracownik pracował przez liczbę dni mniejszą niż 5.

Czy można w umowie o pracę pracownika zatrudnionego w skróconym tygodniu pracy ustalić konkretne dni tygodnia, które będą dla pracownika dniami pracującymi?

Tak. Nie ma przeszkód, aby strony w umowie o pracę wyraźnie zastrzegły wybrane dni tygodnia, w które praca będzie świadczona. W ten sposób stro-

ny mogą np. ustalić, iż praca będzie wykonywana tylko od poniedziałku do czwartku. W przypadku braku wyraźnego zastrzeżenia dni tygodnia pracodawca będzie mógł wyznaczać pracę w różne dni tygodnia przy zachowaniu jedynie obowiązku skrócenia tygodnia pracy.

Na czym polega praca w systemie skróconego tygodnia pracy?

Pracownik może wykonywać pracę w następujących po sobie kolejnych dniach tygodnia lub też w różnych dniach tygodnia, z przerwami na dni wolne od pracy. Istotą tego systemu jest, że pracownik wykonuje pracę krócej niż 5 dni w każdym tygodniu, jednak dalej 40 godzin tygodniowo, np. przez 4 dni po 10 godzin.

Do ilu maksymalnie dni można skrócić tydzień pracy?

To zależy od wymiaru czasu pracy. W przypadku pełnego 40-godzinnego etatu można go skrócić maksymalnie do 4 dni. Skoro bowiem pracownik może jednego dnia pracować maksymalnie 12 godzin, to w 3 dni przepracuje 36, a kolejne 4 godziny w czwarty dzień. Strony mogą jednak zmniejszyć wymiar czasu pracy do 36 godzin i wówczas pracownik będzie mógł pojawić się w pracy tylko przez 3 dni. Wymiar czasu pracy określa się w umowie, a zatem jego zmniejszenie będzie wymagało zmiany umowy.

Art. 144. [Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy]

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.

Jakie obowiązki pracodawcy modyfikuje system pracy weekendowej?

Pracodawca nie jest obowiązany do sporządzania rozkładu czasu, jeżeli rozkład ten strony ustaliły w umowie – dzieje się tak często, bowiem system pracy weekendowej wprowadza się właśnie w umowie o pracę. Pracodawca nie jest również zobowiązany do udzielania pracownikowi wolnej niedzieli (pracownicy zatrudnieni w innych systemach mają prawo do niedzieli co najmniej raz na 4 tygodnie).

Na czym polega praca w systemie pracy weekendowej?

Pracownik wykonuje pracę przez mniej niż 5 dni w tygodniu. Jednocześnie dobowy wymiar może być przedłużony maksymalnie do 12 godzin.

Okres rozliczeniowy może jednak wynosić tylko miesiąc. Jest to jedyny system czasu pracy, który sztywno wyznacza konkretne dni pracy, tj. piątki, soboty, niedziele i święta. System pracy weekendowej stanowi przesłankę dopuszczającą pracę w niedziele i święta. Bez znaczenia w tym przypadku pozostaje charakter prowadzonej działalności i rodzaj pracy umówionej z pracownikiem.

Czy w systemie weekendowym możliwe jest udzielanie urlopów?

Tak. Urlop przysługuje na zasadach ogólnych, udziela się go w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (art. 154² § 1 k.p.). Jeśli pracownik wykonuje pracę w systemie weekendowym, jego dni pracy przypadają tylko na te dni weekendowe. Nie ma to jednak wpływu na prawo do urlopu wypoczynkowego i jego wymiar.

Czy pracownik wykonujący pracę u tego samego pracodawcy może być zatrudniony w systemie skróconego tygodnia pracy od poniedziałku do czwartku i jednocześnie w systemie pracy weekendowej?

Nie, gdyż taka organizacja pracy oznacza wykonywanie pracy przez 7 dni w tygodniu, co stanowi naruszenie średnio pięciodniowej normy czasu pracy. Kodeks pracy przewiduje wyraźnie, że system ten może być stosowany w pracy zmianowej (zob. art. 146 k.p.) oraz że zakazane jest łączenie go z systemem przerywanego czasu pracy (zob. art. 139 § 2 k.p.). System skróconego tygodnia pracy i pracy weekendowej można by połączyć, gdyby skrócony tydzień pracy obejmował jedynie 2 dni przy 3 weekendowych i tyle godzin, by razem z godzinami pracy w weekend nie przekraczał przeciętnie 40 godzin.

Art. 145. [Skrócenie czasu pracy]

- § 1. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.
 - § 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych w art. 237^{1a} i art. 237^{3a} oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.
-

W jakich systemach stosuje się skrócony czas pracy?

Skrócenie czasu pracy poniżej norm może dotyczyć wszystkich systemów czasu pracy. Ustawodawca nie przewidział w tym zakresie szczególnych wyjątków.

W jaki sposób skrócić czas pracy zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia?

Skrócenie czasu może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm. Wybór należy do pracodawcy. Jednak w przypadku pracy monotonnej lub w ustalonym z góry tempie pracodawca musi skrócić czas pracy poprzez udzielanie dodatkowych przerw wliczanych do czasu pracy.

Jakie prace mogą mieć charakter szczególnie uciążliwy, a jakie szczególnie szkodliwy dla zdrowia?

Jako prace uciążliwe kwalifikuje się te, których nie uznaje się za szkodliwe, ale jednocześnie są wykonywane w szczególnych warunkach. Taką pracą jest np. wykonywana przez długi czas w niekomfortowej pozycji. Za pracę mającą charakter szkodliwy dla zdrowia uznaje się taką, przy której w środowisku pracy zostają przekroczone wskaźniki wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1286).

Czy skrócenie czasu pracy poniżej norm jest obowiązkiem pracodawcy?

Przepis nie rozstrzyga, czy pracodawca ma obowiązek, czy jedynie możliwość skrócenia czasu pracy poniżej norm czasu pracy dla zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia. W tej kwestii rozstrzygał jednak Sąd Najwyższy, który w wyroku z 14 listopada 2008 r. (sygn. akt II PK 84/08) potwierdził, że pracodawca powinien każdorazowo podjąć samodzielną decyzję, czy istnieje potrzeba skrócenia czasu pracy, działając w określonym trybie, a przede wszystkim uwzględnić potrzebę zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy. Samo stwierdzenie pracodawcy, że na danym stanowisku występują uciążliwe lub szczególnie szkodliwe warunki, nie przesądza, że jest on zobowiązany skrócić czas pracy pracownika wykonującego pracę w tych warunkach.

Jakie prace mają charakter prac monotonnych lub o ustalonym z góry tempie?

Przez takie prace można rozumieć np. polegające na bezczynności połączonej z podjęciem aktywności tylko w pewnych odstępach czasu lub długo-

trwałą, jednostajną aktywnością. Prace tego typu występują przy seryjnych pracach montażowych, przy obsłudze taśmy produkcyjnej, rutynowym wprowadzaniu powtarzalnych danych do komputera czy przy obserwacji wskaźników na ekranie monitora lub pulpitu sterowniczego.

Czy pracownicy, których czas pracy jest skrócony ze względu na pracę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, mogą świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych?

Tak. Przepisy nie zakazują zatrudniania w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, objętych skróconym czasem pracy. Jeżeli jednak wprowadzenie skróconego czasu pracy nastąpiło w stosunku do osób pracujących na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, to wówczas praca w godzinach nadliczbowych jest niedopuszczalna (art. 151 § 2 k.p.).

Art. 146. [Praca zmianowa]

Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

W jakim akcie wprowadzić pracę zmianową?

Wprowadzenie pracy zmianowej powinno nastąpić w regulaminie lub układzie zbiorowym pracy. Jeśli w firmie nie ma regulaminu, pracę zmianową można przyjąć w obwieszczeniu (art. 150 § 1 k.p.). Jednocześnie można określić liczbę zmian i godziny, w których będą następować. W przypadku dużej zmienności tych godzin lepszym rozwiązaniem jest określenie ich w odrębnej regulacji. Konkretnie zmiany, na których pracować będą poszczególne pracownicy, określa się w harmonogramach.

Czy praca zmianowa jest możliwa tylko w dni robocze, czy również w niedziele i święta?

Pracodawca ma stosunkowo dużą dowolność we wprowadzaniu pracy zmianowej. Może postanowić, że praca zmianowa będzie wykonywana tylko w dni robocze. Może też przyjąć, że pracownicy będą pracować w zmianach obejmujących cały tydzień. Nie istnieją przeszkody, aby praca na zmianę była wykonywana również w niedzielę i w święta. W praktyce liczbę zmian i godziny pracy na tych zmianach pracodawcy dostosowują do spe-

cyfki pracy i zapotrzebowania na wykonywanie konkretnej pracy w określonych porach.

Jakie pozytywne skutki dla pracodawcy niesie ze sobą wprowadzenie pracy w trybie zmianowym?

Pracodawca stosujący pracę w trybie zmianowym może w sposób bardziej elastyczny organizować pracę. Co więcej, wprowadzenie pracy w trybie zmianowym znosi niektóre ograniczenia w zakresie czasu pracy. Przykładowo pracodawca może zaplanować pracownikom pracę w niedziele i święta (art. 151¹⁰ pkt 3 k.p.) czy też skracać im tygodniowy okres odpoczynku do 24 godzin (art. 133 § 2 k.p.).

Czy ustalenie pracy w systemie zmianowym ze zleceniobiorcą wiąże się dla pracodawcy z ryzykiem?

Tak. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że wykonywanie pracy zmianowej świadczy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej (wyrok SN z 11 września 1997 r., sygn. akt II UKN 232/97). W razie sporu sąd może ustalić w trybie art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1360 z późn. zm.), iż zleceniobiorca związany był z pracodawcą umową o pracę, a nie umową cywilnoprawną. Będzie to miało wpływ na ocenę obowiązków pracodawcy związanych z tym stosunkiem prawnym.

Pracownicy zatrudnieni w supermarkecie pracują na trzech zmianach od 6.00 do 14.00, od 12.00 do 20.00 oraz od 14.00 do 22.00. W godzinach od 14.00 do 20.00 obsługa sklepu jest podwójna, co umożliwia lepszą obsługę klientów, których liczba w tych godzinach jest znacznie większa. Oznacza to, że zmiany na siebie nachodzą, a praca zmianowa nie wiąże się z zastępowaniem pracowników na tym samym stanowisku pracy. Czy w takiej sytuacji mamy do czynienia z pracą zmianową?

Tak. Definicja pracy zmianowej nie wyklucza możliwości nachodzenia na siebie zmian. (zob. również odpowiedzi do art. 128 k.p.).

Czy pracownik wykonujący pracę w systemie równoważnym przewidującym 12 godzin pracy, a następnie 24 godziny wolne, zawsze pracuje na dwóch zmianach?

Nie. Decydujące znaczenie należy przypisać rozkładowi czasu pracy. Jeśli praca wykonywana jest faktycznie na dwóch zmianach, ma charakter pracy zmianowej (wyrok SN z 4 lutego 1986 r., sygn. akt I PRN 95/85). Pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy potwierdza, że samo zatrudnienie w systemie równoważnych norm czasu pracy w określonych godzinach, po których następuje pewien okres odpoczynku, nie przesądza o wykonywaniu pracy na zmianę.

Czy w ramach jednego zakładu pracy część pracowników może pracować w trybie zmianowym, a innych zmiany te nie obowiązują?

Tak. Nie ma przeszkód, aby tylko część pracowników wykonywała pracę w systemie zmianowym. Pracownicy obsługujący np. linie produkcyjne mogą pracować na zmianę, a pracownicy administracyjni będą mieli stałe, określone godziny pracy o jednej porze.

Art. 147. [Dni wolne]

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.

Pracownik pracował w poniedziałek od 7.00 do 15.00. Następny dzień ma mieć wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Od jakiej godziny należy w takim przypadku liczyć dzień wolny i kiedy pracownik będzie mógł rozpocząć pracę po dniu wolnym?

Na kanwie pracy zmianowej pojawiły się wątpliwości, czy dzień wolny powinien być liczony od godziny zakończenia pracy, czy też od zakończenia doby pracowniczej. Powstaje pytanie, czy w podanym przykładzie dzień wolny należy liczyć pracownikowi od godziny 15.00 w poniedziałek (zakończenie pracy), od godziny 7.00 we wtorek (zakończenie doby pracowniczej poniedziałkowej), czy też może należało przyjąć jeszcze trzecią opcję, czyli od godziny 2.00 we wtorek (jako od godziny, w której upływa 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego następującego po zakończeniu pracy w poniedziałek). Sąd Najwyższy w wyroku z 8 marca 2013 r. (sygn. akt II PK 204/12) zwrócił uwagę, iż art. 147 k.p. nie stanowi podstawy do przyjęcia stanowczej tezy, że dzień wolny to 24 kolejne godziny od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej. Z Kodeksu pracy nie wynika zakaz, aby dzień wolny obejmował część poprzedniej doby pracowniczej (przy uwzględnieniu odpoczynku dobowego). Ze względów praktycznych częściowe pokrywanie się doby pracowniczej i dnia wolnego nie powinno być bezwzględnie wykluczone, gdyż umożliwia prawidłowe ułożenie harmonogramu czasu pracy. Podobne stanowisko zajęła Komisja Prawna Głównego Inspektoratu Pracy, która podkreśliła, iż „aktualnie nie ma podstaw prawnych, aby twierdzić, iż dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy w odróżnieniu od niedzieli lub święta mógł się zgodnie z przyjętym rozkładem rozpocząć dopiero po zakończeniu ostatniej

doby (pracowniczej) lub co najmniej po upływie 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (stanowisko z 12 września 2013 r. w sprawie pojęcia dnia wolnego wynikającego z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy). Biorąc pod uwagę powyższe stanowiska, w powyższym przykładzie należy przyjąć, iż dzień wolny należy liczyć od godziny 15.00 w poniedziałek, czyli od zakończenia pracy, a zaplanowanie pracownikowi pracy może nastąpić już we wtorek od godziny 15.00.

Czy skutek pracy w dniu wolnym dochodzi do obniżenia norm czasu pracy z art. 129 k.p.?

Nie. Przepis stanowi dla pracownika gwarancję określonej liczby dni wolnych od pracy. Nie daje jednak podstaw do przyjęcia, że praca w dniu wolnym powoduje obniżenie norm czasu pracy z art. 129 k.p. (wyrok SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 204/12).

Czy ciążący na pracodawcy obowiązek zapewnienia odpowiedniej liczby dni wolnych rozciąga się także na pracowników, których praca w niedziele i święta jest z góry zaplanowana?

Tak. Wszyscy pracownicy mają prawo do dni wolnych, których liczba w okresie rozliczeniowym odpowiada sumie przypadających w tym okresie: dni wolnych przypadających w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, niedziel i świąt. Przepis dotyczy zatem zarówno pracowników, którzy wykonują zaplanowaną pracę w dni powszednie, jak i pracowników wykonujących planową pracę w niedziele i święta. Wszystkie tego rodzaju dni należy zsumować i ustalić, czy dany pracownik w okresie rozliczeniowym otrzymał odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy.

Czy dniem wolnym jest dzień kalendarzowy, czy doba pracownicza, w której pracodawca udzielił pracownikowi wolnego?

Na potrzeby rozliczeń czasu pracy przez dzień wolny rozumie się nie dobę kalendarzową, ale pracowniczą. Ta doba określana jest przy uwzględnieniu czasu pracy pracownika normą dzienną wraz dobowymi godzinami nadliczbowymi, jeśli występują, a także minimalnym odpoczynkiem dobowym. Stąd pracownikowi udziela się dnia wolnego na konkretne doby pracownicze. Dla przykładu, dzień wolny pracownikowi pracującemu od 8.00 do 16.00 może być udzielony od 8.00 w poniedziałek do 7.59 we wtorek.

Czy praca w dniu wolnym skutkuje zawsze pracą w godzinach nadliczbowych?

Co do zasady nie. Jeżeli pracownik nie przekroczył normy wynikającej z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nie można z góry przyjmować, że w dniu wolnym pracował w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 204/12). Oceny, czy doszło do pracy w godzi-

nach nadliczbowych tygodniowych, tj. wynikających z przekroczenia tygodniowych norm pracy, można dokonać dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Art. 148. [Ograniczenia w systemach i rozkładach czasu pracy]

W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135–138, 143 i 144, czas pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- 2) pracownic w ciąży,
- 3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody

– nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Czy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nieprzepracowany ze względu na zakaz zatrudniania go powyżej 8 godzin?

Tak. Ograniczenie wymiaru czasu pracy do 8 godzin w przypadkach wskazanych w przepisie może prowadzić do obniżenia wymiaru czasu pracy w całym okresie rozliczeniowym. Pomimo obniżenia wymiaru pracownik może się domagać wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z uwagi na to ograniczenie. W tej sytuacji znajduje zastosowanie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927). Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, przy czym składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przpadły zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Czy rodzic opiekujący się dzieckiem do ukończenia 4. roku życia może wyrazić zgodę na pracę w przedłużonym wymiarze czasu pracy?

Tak. W przypadkach opisanych w pkt 1 i 2 komentowanego przepisu zakaz dotyczący rodziców nie ma charakteru bezwzględny (w odróżnieniu od zakazu pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy). Praca

w takich warunkach jest zatem dopuszczalna za zgodą rodzica opiekującego się dzieckiem do 4. roku życia.

Czy jeśli pracownik tylko sporadycznie wykonuje pracę na stanowisku, na którym występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, pracodawca musi stosować ograniczenia w stosowaniu systemów i rozkładów czasu pracy?

Nie. Za pracownika zatrudnionego w warunkach szkodliwych dla zdrowia uważa się tylko tego, dla którego praca w warunkach określonych w komentowanym przepisie należy do podstawowych obowiązków (wyrok SN z 19 stycznia 1977 r., sygn. akt I PRN 99/76). Jeśli sporadycznie wykonuje pewne obowiązki, np. z uwagi na powierzenie mu części zadań osoby nieobecnej, nie ma podstaw do stosowania tych ograniczeń.

Czy rodzice mają prawo równocześnie skorzystać z prawa do ograniczenia dobowego czasu pracy maksymalnie do 8 godzin?

Nie. Zgodnie z art. 189¹ § 1 k.p., jeżeli każde z rodziców pozostaje w zatrudnieniu, z uprawnienia tego skorzystać może tylko jedno z rodziców lub opiekunów. W praktyce pracodawca zatrudniający jednego z rodziców może mieć wątpliwości, czy powinien stosować to ograniczenie do zatrudnionej u siebie osoby. W tej sytuacji warto zażądać przedstawienia dowodu, że małżonek zatrudnionego nie korzysta z takich uprawnień. Pracodawca może także w razie wątpliwości zażądać od pracownika stosownego oświadczenia co do osoby korzystającej z opisanego uprawnienia.

Czy pracodawca powinien przechowywać oświadczenie pracownika o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z uprawnienia do niezatrudniania w wymiarze przekraczającym 8 godzin na dobę?

Tak. Zgodnie z treścią rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 894) oświadczenie pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z uprawnień rodzicielskich (w tym m.in. uprawnienia do pracy nieprzekraczającej 8 godzin) przechowuje się w aktach osobowych, w części B. Analogiczne uregulowanie znajduje się w projekcie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 listopada 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, które ma wejść w życie od 1 stycznia 2019 r. (na chwilę opracowania treści niniejszego wydania pracę nad projektem nie zostały jednak jeszcze zakończone). Oświadczenie, jak i cała dokumentacja pracownicza, musi być przechowywane zgodnie z zasadami wynikającymi z przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

Czy ograniczenie do 8 godzin pracy na dobę obejmuje również innych pracowników niż wskazanych w art. 148 k.p.?

Tak. Ograniczenie takie stosuje się również w przypadku pracowników młodocianych w wieku powyżej 15 lat (art. 202 § 2 k.p.). W przypadku pracowników młodocianych w wieku do 16 lat dobowy wymiar czasu pracy jest ograniczony maksymalnie do 6 godzin (art. 202 § 1 k.p.). Ograniczenie dobowego wymiaru do 8 godzin dotyczy również pracowników niepełnosprawnych.

Art. 149. [Ewidencja czasu pracy]

- § 1. 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.
-

W jakiej formie należy prowadzić ewidencję czasu pracy?

Papierowej lub elektronicznej. Nowe przepisy dotyczące dokumentacji pracowniczej (w skład której wchodzi ewidencja czasu pracy) wprost dopuszczają prowadzenie takiej dokumentacji w systemie teleinformatycznym zapewniającym odpowiednie bezpieczeństwo przechowania.

Czy wprowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy?

Tak. Pracodawca jest obowiązany ewidencjonować czas pracy zatrudnionych u siebie osób. Naruszenie obowiązków dotyczących prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, w tym ewidencji czasu pracy, naraża pracodawcę na odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 pkt 6, 6a i 7 k.p.). Odpowiedzialność tę może ponieść osoba będąca pracodawcą lub działająca w jego imieniu.

Czy ewidencja czasu pracy może być prowadzona zbiorczo dla wszystkich pracowników?

Nie. Czas pracy powinien być ewidencjonowany odrębnie dla każdego pracownika. Pracodawca ma obowiązek założenia i prowadzenia dla każdego pracownika dokumentacji obejmującej ewidencję czasu pracy, w tym kartę ewidencji czasu pracy.

Jakie informacje muszą znaleźć się w karcie ewidencji czasu pracy?

Karta ewidencji czasu pracy musi obejmować informacje o:

- liczbie przepracowanych godzin oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- liczbie godzin przepracowanych w porze nocne,
- liczbie godzin nadliczbowych,
- dniach wolnych od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia,
- liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia,
- rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
- rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy oraz
- czasie pracy pracownika młodocianego w ramach przygotowania zawodowego.

Powyższy katalog wynika z § 6 pkt 1 projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 listopada 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, które ma wejść w życie 1 stycznia 2019 r. - na chwilę opracowania treści niniejszego wydania prace nad projektem nie zostały jednak jeszcze zakończone).

Pracownik w poniedziałek na polecenie pracodawcy został w pracy 2 godziny dłużej, a we wtorek na jego wniosek pracodawca pozwolił mu wyjść 2 godziny wcześniej. Czy pracodawca może w ewidencji pracy wskazać, że pracownik przepracował w każdym z tych dni po 8 godzin?

Nie. Pracodawca zobowiązany jest ewidencjonować faktyczne godziny pracy, w tym godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. W opisanej sytuacji powinien zatem w poniedziałek zaewidencjonować 10 godzin pracy, a we wtorek 6 godzin pracy danego pracownika.

Czy pracodawca ma obowiązek przechowywać wnioski pracownika związane z czasem pracy?

Tak. Przechowywana przez pracodawcę dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy powinna zawierać m.in. wnioski dotyczące czasu pracy (§ 6 pkt 1b projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 listopada 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej).

Jak długo pracodawca ma obowiązek przechowywać ewidencje czasu pracy swoich pracowników?

Od 1 stycznia 2019 r. ewidencja czasu pracy powinna być przechowywana przez okres 10 lat, licząc od końca roku, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy termin (z zastrzeżeniem przepisów przejściowych mających zastosowanie do sto-

sunków pracy nawiązanych przed 1 stycznia 2019 r.). Pracodawca powinien zapewnić przechowanie tej dokumentacji w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Czy pracodawca może odmówić pracownikowi udostępnienia ewidencji jego czasu pracy?

Nie. Pracodawca musi na żądanie pracownika udostępnić mu ewidencję jego czasu pracy. Natomiast udostępnianie ewidencji innym podmiotom jest zabronione, ponieważ do pracodawcy stosuje się ograniczenia przewidziane dla administratora danych osobowych w ustawie o ochronie danych osobowych. Pogląd ten jest oparty na wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 30 maja 2013 r. w sprawie C-342/12. W skład pojęcia danych osobowych wchodzi ewidencja czasu pracy w odniesieniu do każdego pracownika, wskazująca godziny pracy, a także terminy przerw i odpoczynku.

Czy polski pracodawca może wprowadzić kontrolę czasu pracy poprzez odczytywanie przy wejściu do zakładu obrazu tęczówki oka?

Zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO), stosowanym w Polsce od 25 maja 2018 r. przetwarzanie danych biometrycznych (jak m.in. obraz tęczówki oka) jest dozwolone tylko w określonych przypadkach, a w sytuacji przetwarzania takich danych pracownika przez pracodawcę – w zasadzie tylko w wypadku, gdy pracownik wyrazi zgodę na przetwarzanie w tym konkretnym celu. Na dzień publikacji niniejszej książki nadal trwają prace nad projektem ustawy wprowadzającej RODO, natomiast wszystko wskazuje na to, że dla przetwarzania danych biometrycznych pracownika przez pracodawcę już niedługo będzie konieczna nie tylko konkretna, ale także wynikająca z inicjatywy samego pracownika zgoda. Nadużycia związane z przetwarzaniem danych biometrycznych są obwarowane surowszą karą niż zwykłe naruszenia ochrony danych osobowych, tj. karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat trzech.

Na kim spoczywa ciężar dowodu w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku braku ewidencji czasu pracy?

Na pracowniku. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika obowiązuje ogólna reguła dowodowa, zgodnie z którą powód powinien wykazać fakty, z których wywodzi skutki prawne, a tym samym to na nim spoczywa ciężar dowodu. Pracownik dochodzący wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powinien zatem wykazać, w jakim rozmiarze świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Ewidencja czasu pracy niewątpliwie jest ważnym źródłem dowo-

du, jednak nie stanowi ona dowodu nadrzędnego nad innymi i jej brak nie oznacza niemożliwości wykazania pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik może w tym zakresie posłużyć się wszelkimi środkami dowodowymi, które będą podlegały ocenie sądu w ramach swobodnej oceny dowodów.

Czy pracodawca jest zwolniony z prowadzenia ewidencji czasu pracy w przypadku pracowników wskazanych w § 2 komentowanego przepisu?

Nie. Zgodnie z komentowanym przepisem pracodawca zwolniony jest jedynie z ewidencjonowania godzin pracy, tj. wprowadzania do ewidencji godzin, w jakich pracownik wykonywał pracę w danym dniu. Nie oznacza to dla pracodawcy automatycznego zwolnienia z prowadzenia ewidencji w ogóle. Ewidencja prowadzona przez pracodawcę dla pracowników wskazanych w tym przepisie powinna obejmować dni pracy oraz okresy, w których pracownik nie wykonywał pracy. Należy zatem w niej w szczególności uwzględnić okresy urlopów wypoczynkowych, bezpłatnych, opieki nad chorym członkiem rodziny oraz niezdolności do pracy z powodu choroby. Ponadto należy zwrócić uwagę, że w ramach dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy pracodawca powinien przechowywać dokumenty związane ze stosowaniem zadaniowego systemu czasu pracy (§ 6 pkt 1c projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 listopada 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej).

Czy brak prowadzenia ewidencji czasu pracy może powodować jakieś inne skutki (poza odpowiedzialnością za wykroczenie)?

Tak. W przypadku sporu sądowego brak prowadzenia ewidencji czasu pracy dotyczącego godzin nadliczbowych pracownika, pomimo iż nie powoduje odwrócenia ciężaru dowodu, może przemawiać na korzyść pracownika. W przypadku gdy strony nie zgadzają się co do liczby godzin nadliczbowych, a pracownik wykazał innymi środkami dowodowymi pracę w godzinach nadliczbowych, pracodawcy trudniej może być udowodnić, iż pracownik nie świadczył pracy w takim rozmiarze, w jakim twierdzi, i że w rzeczywistości nie dochodziło do przekroczenia norm czasu pracy. Pracodawca powinien zatem, dla swojego bezpieczeństwa i we własnym interesie, zadbać o rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. Możliwość potraktowania braku ewidencji czasu pracy na niekorzyść pracodawcy nie dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, którzy są zobowiązani do prowadzenia własnej ewidencji czasu pracy (wyroki SN z 16 marca 2010 r., sygn. akt I PK 202/09, i z 12 marca 2010 r., sygn. akt II PK 281/09). Jeśli kierownik jednostki organizacyjnej ma obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników, nie może wywodzić korzystnych dla siebie skutków z nieprowadzenia takiej dokumentacji w sporze o wynagrodzenie za pracę w go-

dzinach nadliczbowych. Podobnie spostrzeżenia należy uczynić do sytuacji, w której to pracownik uniemożliwia pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy, unikając składania informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia prac, a także przypadkach opuszczenia pracy (zob. wyrok SN z 14 maja 2012 r., sygn. akt II PK 231/11).

Art. 150. [Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy]

- § 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. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
 - 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłoniłymi 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.
-

Czy indywidualny czas pracy może być uzgodniony z pracownikiem w sposób dowolny?

Nie. Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy z 16 czerwca 2011 r. (GPP-87-0020-26-2/11) indywidualny rozkład czasu pracy nie może naruszać norm czasu pracy mających walor ochronny, a w tym i regulacji definiującej dobę pracowniczą (art. 128 § 3 pkt 1 k.p.). Indywidualny rozkład zastosowany wyłącznie przez pracodawcę musi mieć umocowanie w przepisach. Wynika to z postanowień art. 150 § 1 k.p., w którym stwierdza się, że systemy i rozkłady czasu pracy mogą być określone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub w obwieszczeniu. Uzgodnienie w umowie o pracę indywidualnego czasu pracy jest więc możliwe tylko w ramach rozwiązań dotyczących czasu pracy przewidzianych prawem.

Czy czas pracy konkretnego pracownika może być uregulowany niezależnie od systemów i rozkładów obowiązujących innych pracowników?

Tak. Reguły czasu pracy w ramach jednego zakładu mogą być zróżnicowane w odniesieniu do poszczególnych pracowników. Rozkład czasu pracy wprowadzony indywidualnie może się różnić od uzgodnionego dla ogółu pracowników.

Czy wszystkie systemy czasu pracy dopuszczone w kodeksie można wprowadzić w regulaminie lub układzie zbiorowym pracy albo w obwieszczeniu?

Nie. Niektóre systemy można wprowadzić tylko w umowie o pracę. W takich przypadkach wprowadzenie systemów czasu pracy tylko w aktach zbiorowych będzie nieskuteczne. Dotyczy to systemu czasu pracy w skróconym tygodniu pracy, przerywanego czasu pracy oraz systemu czasu pracy weekendowej. System przerywanego czasu pracy wprowadza się na podstawie umowy u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa (art. 139 § 4 k.p.). Skrócony tydzień pracy i system pracy weekendowej są wprowadzane w umowie poprzedzonej pisemnym wnioskiem pracownika.

Czy w każdym przypadku pracodawca może wprowadzić systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe w formie obwieszczenia?

Nie. Pracodawca powinien skorzystać z formy obwieszczenia, wyłącznie jeśli nie jest objęty układem zbiorowym lub nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy. Obowiązek wydania obwieszczenia spoczywa na pracodawcach, którzy zatrudniają mniej niż 20 pracowników i nie są objęci układem zbiorowym.

W jakim okresie przed wprowadzeniem zamierzonych zmian w systemach i rozkładach czasu pracy pracodawca musi podać do wiadomości pracowników treść obwieszczenia?

Do obwieszczenia o zmianach w systemach i rozkładach czasu pracy należy stosować odpowiednio art. 104³ k.p., co oznacza, że obwieszczenie obowiązuje pracowników po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Ta sama procedura powinna być stosowana w przypadku zmiany treści obwieszczenia.

Czy rozkłady czasu pracy nieustalone indywidualnie mogą być przez pracodawcę zmienione bez zastosowania procedury wypowiedzeń zmieniających?

Tak. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że pracodawca, który zamierza zmienić rozkład czasu pracy pracownika, nieustalony w sposób indywidualny w umowie, nie musi stosować procedury wypowiedzenia warunków pracy w trybie przewidzianym dla zmiany regulaminu czy układu zbiorowego (wyrok SN z 17 listopada 1978 r., sygn. akt I PRN 114/78).

W zakładzie pracy nie działają organizacje związkowe. Czy mimo to pracodawca może wydłużyć okres rozliczeniowy do 12 miesięcy?

Tak. Przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy jest możliwe tylko za zgodą strony pracowniczej. Wynika to m.in. z art. 19 dyrektywy 2003/88 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz.U.E. z 2003 r., L 22/9), zgodnie z którym okres rozliczeniowy w wymiarze 12 miesięcy może być wprowadzony w układzie zbiorowym lub porozumieniu zawartym między partnerami społecznymi. Jeżeli u pracodawcy nie działają organizacje związkowe, zgoda strony pracowniczej na wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego może być wyrażona w porozumieniu zawartym przez pracodawcę z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Jaka forma i termin obowiązują pracodawcę przy informowaniu okręgowego inspektora pracy o planowanych zmianach?

O zamierzonych zmianach pracodawca powinien poinformować okręgowego inspektora pracy na piśmie. Pismo to należy złożyć bezpośrednio w siedzibie organu lub wysłać listem poleconym. Przepisy przewidują wymóg, aby informacja taka została złożona przed wprowadzeniem wydłużonych okresów rozliczeniowych. W przypadku wprowadzenia dłuższych okresów w układzie zbiorowym pracy zawiadomienie można połączyć z wnioskiem o rejestrację układu lub protokołu dodatkowego. W przypadku regulaminu i obwieszczenia wystarczy złożyć je przed upływem dwutygodniowego terminu wejścia w życie w tych aktów.

W spółce wprowadzono ruchomy rozkład czasu pracy na podstawie porozumienia zawartego z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u pracodawcy. Czy porozumienie powinno zostać przekazane właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy?

Nie. Artykuł 150 § 4 k.p. przewiduje, iż pracodawca przekazuje kopię porozumienia jedynie w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy. Pracodawca nie ma więc obowiązku przekazywania okręgowemu inspektorowi pracy porozumienia, jeśli dotyczy ono wyłącznie wprowadzenia ruchomego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p.

Jaki wpływ na skuteczność zawarcia porozumień z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników ma przekroczenie przez pracodawcę pięciodniowego terminu do przekazania ich okręgowemu inspektorowi pracy?

Oba rodzaje porozumień pracodawca jest obowiązany przekazać okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni od ich zawarcia. Zarówno brak przekazania tych porozumień w terminie, jak i przekazanie ich z przekroczeniem terminu kodeksowego nie ma jednak wpływu na ich skuteczność.

Spółka zatrudniająca pracowników w systemie równoważnego czasu pracy chce przedłużyć okres rozliczeniowy do 3 miesięcy. Organizacja związkowa działająca w zakładzie nie wyraziła zgody na taką zmianę. Zgodnie z komentowanym przepisem spółka powinna zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy. Czy musi czekać na udzielenie przez inspektora zgody na wprowadzenie takiej zmiany?

Nie. Pracodawca, wprowadzając zmiany, nie jest uzależniony od uzyskania zgody okręgowego inspektora pracy. Obowiązek zawiadomienia ma jedynie na celu dostarczenie temu organowi informacji o stosowaniu dłuższych okresów rozliczeniowych, tak aby organ mógł dokonać kontroli pracodawcy w tym zakresie, jeżeli uzna to za stosowne.

Pracodawca planuje wydłużyć okres rozliczeniowy do 12 miesięcy. W zakładzie pracy działają trzy organizacje związkowe. Po jakim czasie od momentu zawiadomienia wszystkich związków pracodawca powinien podjąć negocjacje z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi?

Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego wymaga uzgodnienia ze stroną związkową. Kodeks nie wskazuje terminu, w którym prawo do zawarcia porozumienia przejmują reprezentatywne organizacje związkowe. W braku regulacji kodeksowych należy stosować odpowiednio art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U.

z 2015 r. poz. 1881 z późn. zm.). Pracodawca będzie mógł podjąć rozmowy i uzgodnić treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. po 30 dniach od zawiadomienia ostatniej z organizacji związkowej działającej w zakładzie.

W jaki sposób pracodawca może wprowadzić w zakładzie pracy elastyczny czas pracy?

Elastyczny czas pracy jest pojęciem, które przyjęło się w języku potocznym. Kodeks pracy nie posługuje się tym terminem. Przewiduje jednak możliwość wprowadzenia takiego elastycznego czasu pracy poprzez wprowadzenie organizacji czasu pracy polegającej na różnych godzinach rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy (art. 140¹ k.p.). Takie rozwiązanie może być przez pracodawcę wprowadzone poprzez zastosowanie procedury zbiorowej (art. 150 § 3 i 4 k.p.). Pracodawca może także wyrazić zgodę na pisemny wniosek pracownika na wprowadzenie takiego rozwiązania. Ten drugi sposób może być zastosowany niezależnie od zbiorowego wprowadzenia elastycznego czasu pracy. Czas pracy konkretnego pracownika może zostać uregulowany w sposób odbiegający od określonego w układzie zbiorowym pracy czy regulaminie. Indywidualny czas pracy może być zatem zastosowany, mimo że rozwiązanie to nie zostało przewidziane w porozumieniu zbiorowym w odniesieniu do pozostałych pracowników.

Rozdział 5.

Praca w godzinach nadliczbowych

Artykuły powołane w rozdziale 5 pochodzą z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm).

Art. 151. [Praca w godzinach nadliczbowych]

- § 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.
- § 2. 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.
-

Czy praca w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce tylko na polecenie pracodawcy?

Z treści art. 151 § 1 pkt 2 k.p. nie wynika, aby podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych było uzależnione od polecenia pracodawcy. W pewnych okolicznościach wystarczy świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje przy jednoczesnej, choćby dorozumianej, akceptacji jej wykonywania. Nie ma przy tym znaczenia brak zachowania reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (wyrok SN z 10 listopada 2009 r., sygn. akt II PK 51/09).

Czy pracownik może odmówić wykonania pracy w godzinach nadliczbowych?

Co do zasady nie. Jeżeli pracodawca powierzył pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych w określonych przepisem sytuacjach, tj. gdy zaistniały okoliczności, w których praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna, pracownik nie może odmówić wykonania polecenia. Pracodawca ma prawo powierzyć mu pracę nadliczbową, o ile polecenie to mieści się w granicach wskazanych w komentowanym przepisie (wyrok SN z 16 grudnia 1987 r., sygn. akt I PRN 68/87). Przepisy szczególne określają natomiast inne przypadki, w których pracownik może odmówić wykonania pracy w godzinach nadliczbowych.

Czy oprócz pracowników wskazanych w komentowanym przepisie istnieją inne grupy, którym pracodawca nie może wydać polecenia pracy w godzinach nadliczbowych?

Tak. Zakazem pracy nadliczbowej objęci są m.in. kobiety w ciąży (art. 178 § 1 k.p.) i pracownicy młodociani (art. 203 § 1 k.p.). Co do zasady zakaz pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy również pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4, chyba że pracownicy ci wyrażą zgodę na jej wykonywanie (art. 178 § 2 i art. 189¹ k.p.).

Jakie sankcje może zastosować pracodawca w przypadku nieuzasadnionej odmowy wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych?

Pracownik, który odmawia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, dopuszcza się naruszenia obowiązków pracowniczych, jeżeli zaistniały przesłanki jej powierzenia przez pracodawcę. W zależności od okoliczności pracodawca może wyciągnąć różne konsekwencje w stosunku do pracownika, poczynając od kar porządkowych, aż po rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, jeżeli odmowę wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych można uznać za spełniającą przesłanki określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jaką formę powinno mieć polecenie pracy w godzinach nadliczbowych?

Przepisy nie określają szczególnych wymogów dotyczących formy wydania przez pracodawcę polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Takie polecenie może być zatem wydane przez przełożonego zarówno w formie pisemnej, ustnej, jak i w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyrok SN z 5 lutego 1976 r., sygn. akt I PRN 58/75). Według poglądu prezentowanego przez Sąd Najwyższy za polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może zostać uznany nawet brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków przez pracownika (wyrok SN z 14 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 122/98). Stwierdzenie wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych nie jest możliwe, jeśli pracodawca nie miał świadomości wykonywania przez pracownika tej pracy w takich warunkach.

Czy polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych udzielone przez pracodawcę jest skuteczne, nawet jeżeli pracodawca przy jego wydawaniu nie dochował warunków formalnych, przewidzianych w regulaminie pracy?

Tak. Orzecznictwo Sądu Najwyższego potwierdza, że praca w godzinach nadliczbowych może wystąpić niezależnie od warunków formalnych przewidzianych przez pracodawców w aktach wewnętrznych. Praca może być uznana za wykonywaną w godzinach nadliczbowych, nawet jeśli niezachowane zostały reguły porządkowe wynikające z regulaminu uzależniającego jej podjęcie od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania, jeżeli pracodawca zlecił pracownikowi taką pracę i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy (wyrok SN z 10 listopada 2009 r., sygn. akt II PK 51/09). Z drugiej strony zachowanie pracownika, w szczególności zatrudnionego na stanowisku samodzielnym, który narusza wewnętrzne reguły po to, by nie zwracać uwagi pracodawcy i nagromadzić godziny nadliczbowe, aby później wystąpić z procesem o wynagrodzenie i dodatek, powinno zostać stosownie ocenione przez sąd pracy. Sąd powinien ustalić, czy żądanie takie nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jak również zbadać, czy w ogóle można mówić o poleceniu pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca nie miał świadomości jej występowania.

Czy udział w obowiązkowej imprezie firmowej można potraktować jak pracę w godzinach nadliczbowych?

Nie. Udział pracownika w uroczystościach o charakterze reprezentacyjnym i rozrywkowym, nawet jeśli jest wymagany przez pracodawcę, nie może stanowić formy wykonywania pracy, jeżeli w ich trakcie na pracownika nie spoczywają obowiązki związane z wykonywaniem czynności na

rzecz zakładu pracy (wyrok SA w Szczecinie z 10 marca 2011 r., sygn. akt III APA 14/10). Udział w takiej uroczystości nie może być zatem traktowany przez pracownika jako praca w godzinach nadliczbowych. Pracą w godzinach nadliczbowych byłoby wykonywanie przez pracownika w trakcie uroczystości obowiązków związanych z powierzoną mu pracą.

Jak ustalić, czy wystąpiły nadgodziny średniotygodniowe?

Biorąc pod uwagę, treść art. 151 § 1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Na potrzeby obliczania nadgodzin średniotygodniowych pojęcie obowiązującej pracownika normy czasu pracy utożsamia się jednak z wymiarem (art. 130 k.p.). Takie stanowisko prezentuje znaczna część doktryny. Dlatego też, aby ustalić, czy wystąpiły nadgodziny średniotygodniowe, należy postępować zgodnie z poniższymi krokami:

Krok 1. Należy ustalić rzeczywistą liczbę godzin przepracowanych w okresie rozliczeniowym.

Krok 2. Na podstawie art. 130 k.p. należy obliczyć wymiar czasu pracy pracownika, uwzględniający okoliczności go obniżające (art. 130 § 2 i 3 k.p.)

Krok 3. Należy odjąć liczbę otrzymaną w kroku 2 od liczby uzyskanej w kroku 1.

Nadgodziny średniotygodniowe nie wystąpiły, jeżeli otrzymany wynik jest ujemny bądź równy zero. Jeśli wynik był dodatni, uzyskana liczba stanowić będzie liczbę godzin nadliczbowych w danym okresie rozliczeniowym. Aby ustalić liczbę godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy, należy od uzyskanej liczby dodatniej odjąć liczbę godzin nadliczbowych dobowych.

Warto jednak w tym miejscu wskazać, że biorąc pod uwagę literalne brzmienie przepisów art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 129 § 1 k.p. możliwa jest wykładnia przepisów prowadząca do wniosku, iż pracę z tytułu przekroczenia norm średniotygodniowych stanowi dopiero praca ponad normę, tj. powyżej przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Przyjęcie takiej wykładni oznaczałoby, że jeżeli wymiar czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym byłby niższy niż norma czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., np. z powodu święta przypadającego w innym dniu niż niedziela czy z powodu usprawiedliwionych nieobecności, to praca ponad wymiar (a nie normę) nie stanowiłaby pracy w godzinach nadliczbowych, a jedynie pracę ponadwymiarową. Pogląd ten choć nie jest pozbawiony argumentów, to jednak na chwilę obecną nie jest szerzej popierany w doktrynie.

Pracownik jest zatrudniony na stanowisku pracy, na którym występuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Pracownik pracuje od poniedziałku do piątku od 8.00 do 16.00. W listopadzie wystąpiły dwa dni ustawowo

wolne od pracy, a więc wymiar czasu pracy pracownika uległ obniżeniu o 16 godzin. Czy powierzenie pracownikowi pracy w listopadzie w jedną z wolnych sobót ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy będzie dopuszczalne?

Nie. W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń dla zdrowia, praca w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy jest niedopuszczalna. Jak zostało wskazane w poprzednim pytaniu zgodnie z przeważającym stanowiskiem doktryny prawa pracy, pracą nadliczbową jest praca ponad wymiar czasu pracy. W związku z powyższym praca świadczona przez pracownika ponad jego wymiar czasu pracy ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy stanowiłaby naruszenie art. 151 § 2 k.p. Przy okazji jednak tego pytania ujawnia się kolejny argument mogący przemawiać za uznaniem, iż pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normy, a nie wymiar. Jeżeli bowiem ustawodawca wprowadził pewien limit czasu pracy na stanowiskach, na których występuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń, to wydaje się, że powinien on być stały i nie powinien ulegać obniżeniu w zależności od np. świąt czy usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Odwołanie się natomiast do wymiaru prowadzi do tego, że praca w takim samym wymiarze godzinowym w niektórych miesiącach może być dopuszczalna, a w niektórych nie. Jeżeli bowiem w lipcu i sierpniu pracownik ma 168 godzin roboczych, to norma jest taka sama, ale wymiar w sierpniu ze względu na święto 15 sierpnia wynosi 160 godzin. To oznacza, że szkodliwość pracy w lipcu pozwala na pracę przez 168 godzin, a ta sama szkodliwość w sierpniu pozwala na pracę tylko przez 160 godzin.

Czy pracownik wykonujący pracę w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy w godzinach przypadających między 8.00 a 18.00 już po godzinie 16.00 wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych?

Z ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego wynika, że o pracy w godzinach nadliczbowych można mówić dopiero w sytuacji wykonywania przez pracownika pracy ponad obowiązujące normy. Nie oznacza to jednak, że nadgodziny wystąpią zawsze po przekroczeniu 8 godzin w danej dobie. Czas pracy osób wykonujących pracę w przedłużonym dobowym wymiarze należy rozliczać w sposób specyficzny. Według SN za pracę w godzinach nadliczbowych uznaje się także czynności wykonywane ponad przedłużony dobowy wymiar, który wynika z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (zob. m.in. wyrok SN z 4 kwietnia 2014 r., sygn. akt I PK 249/13). Celem dopuszczenia pracy w przedłużonym dobowym wymiarze jest umożliwienie pracodawcy wykorzystania dyspozycyjności pracownika w dniach zwiększonego zapotrzebowania na jego pracę w zamian za niższy jej wymiar w dniach mniejszego zapotrzebowania. Pracownik zatrudniony w równoważnym czasie pracy pracujący 11 godzin zgodnie z rozkładem nie będzie miał 3 godzin nadliczbowych. Gdyby

jednak pracował 11 godzin w dniu, w którym miał pracować 8, wówczas te 3 godziny będą traktowane jako nadliczbowe.

Czy można mówić o powstaniu godzin nadliczbowych w sytuacji, gdy pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem o godz. 12.00, a kolejnego dnia ma wykonywać pracę od godziny 8.00?

Co do zasady można w tej sytuacji mówić o powstaniu godzin nadliczbowych. Pierwsze 4 godziny drugiego dnia pracy będą stanowiły godziny nadliczbowe w poprzedniej dobie pracowniczej. Wyjątkiem jest elastyczny czas pracy wprowadzony przez ustawodawcę nowelizacją Kodeksu pracy w 2013 r. Zgodnie z art. 140¹ § 1 k.p. rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Rozkład czasu pracy może też przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (art. 140¹ § 2 k.p.). W tej sytuacji ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie będzie traktowane jako praca w godzinach nadliczbowych (art. 140¹ § 4 k.p.).

Czy istnieje roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych?

Tak. Limit to 150 godzin. Pracodawca może jednak postanowić o jego zmniejszeniu lub zwiększeniu. Limit ten znajduje zastosowanie, tylko jeśli pracodawca nie wprowadzi odrębnej regulacji. Pracodawca może zmienić limit kodeksowy w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę, jeśli w firmie nie funkcjonują układ zbiorowy i regulamin. Przepisy kodeksu nie określają wprost maksymalnego limitu godzin nadliczbowych, który może wprowadzić pracodawca w konkretnym zakładzie. Pośrednio wynika on jednak z art. 131 § 1 k.p., który określa maksymalny średniotygodniowy czas pracy. Z treści tego przepisu wynika, że w każdym tygodniu może przypadać przeciętnie 8 godzin ponad średniotygodniową normę czasu pracy. W skali roku kalendarzowego godzin nadliczbowych może być maksymalnie 416 (iloczyn 8 godzin i 52 tygodni), natomiast biorąc pod uwagę urlop wypoczynkowy, odpowiednio 376 godzin (iloczyn 8 godzin i 47 tygodni) – w przypadku pracownika uprawnionego do 26 dni urlopu lub 384 godziny (iloczyn 8 godzin i 48 tygodni) – w przypadku gdy pracownik może skorzystać tylko z 20 dni urlopu. W praktyce istnieją zatem dwa maksymalne limity godzin nadliczbowych, które mają zastosowanie do konkretnych pracowników w zależności od dni urlopu wypoczynkowego, do których są oni uprawnieni.

Pracodawca postanowił nie zwiększać rocznego limitu pracy w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji już w listopadzie każdy z pracowników wyczerpał ustawowy limit 150 godzin. W grudniu w jego magazynie wybuchł pożar, który spowodował konieczność

zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych na czas prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony mienia i usuwania powstałych awarii. Czy pracodawca dopuścił się wykroczenia, zlecając pracownikom taką pracę w godzinach nadliczbowych?

Nie. Limit godzin nadliczbowych nie obowiązuje w przypadku prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Stąd polecenie pracownikom takiej pracy nie będzie stanowiło naruszenia rocznego limitu pracy w godzinach nadliczbowych. Jednakże niedopuszczalne byłoby w powyższych okolicznościach zatrudnianie pracowników np. przy pracach związanych z koniecznością uzupełniania stanów magazynowych. Taka praca nie mieści się bowiem w pojęciu akcji ratowniczej (usuwania awarii) i polecenie jej stanowiłoby wykroczenie.

Czy godziny pracy nadliczbowej u poprzedniego pracodawcy należy uwzględnić przy ocenie, czy doszło do przekroczenia rocznego limitu?

Tak. Limit przypada na konkretnego pracownika. Jeżeli w czasie roku podejmuje on pracę u innego pracodawcy, nowy przełożony powinien uwzględnić liczbę godzin nadliczbowych przepracowanych u poprzedniego pracodawcy. Utrudnieniem jest to, że liczba ta nie wynika ze świadectwa pracy, a przepisy nie dają nowemu pracodawcy możliwości realnego jej ustalenia. Warto zatem w regulaminie zobowiązać pracownika, który rozpoczyna pracę w trakcie roku, do poinformowania o liczbie godzin nadliczbowych przepracowanych u poprzedniego pracodawcy pod rygorem przyjęcia, że taka praca nadliczbowa nie miała miejsca. Jeżeli pracownik przepracował u poprzedniego pracodawcy np. 90 godzin nadliczbowych, drugi z pracodawców będzie mógł do końca roku zliczyć ich tylko 60. Zasada ta będzie miała zastosowanie jednak tylko w przypadku, gdy obaj pracodawcy nie wprowadzili limitu wyższego niż przewidziany w kodeksie. Jeśli obaj wprowadzili inne limity, należy przyjąć, że nowy pracodawca może zastosować limit przewidziany we własnych przepisach, nie licząc się z limitem przewidzianym przez jego poprzednika. Jeśli u pierwszego z pracodawców pracownik przepracuje więcej godzin nadliczbowych, niż wynosi limit u drugiego, to drugi z przełożonych nie będzie miał już prawa wydawać polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Czy pracodawca jest obowiązany na bieżąco monitorować, aby w jego zakładzie pracy nie dochodziło do przekroczenia limitu godzin nadliczbowych?

Tak. Pracodawca ma obowiązek na bieżąco weryfikować, czy wymiar świadczenia pracy przez pracownika nie wykracza poza limit, a także nie dopuścić do tego, aby praca wykonywana była ponad przewidziane prawem normy. Pracodawca, który zleca pracę ponad wskazany limit, narusza prze-

pisy o czasie pracy i może narazić się na odpowiedzialność za wykroczenie z art. 281 pkt 5 k.p.

Czy można umówić się z pracownikiem zatrudnionym na część etatu, że dopiero przekroczenie pewnej liczby godzin w skali tygodnia będzie uprawniało go do otrzymania dodatku?

Tak. Zasadę tę stosuje się w każdym przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na pół etatu, strony mogą postanowić, że za każdą godzinę pracy przekraczającą wymiar 4 godzin na dobę, ale nieprzekraczającą 8 godzin, pracownik będzie miał prawo do takiego dodatku, jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Gdy pracownik zamiast od 8.00 do 12.00, pracuje do 18.00, to praca w godz. 12.00–16.00 jest pracą nadliczbową ze względu na stosowne postanowienia umowy, natomiast praca od 16.00 do 18.00, czyli powyżej 8 godzin, jest pracą nadliczbową według Kodeksu pracy. Jeśli w umowie strony nie przewidziały dla pracownika korzystniejszych warunków niż przewidziane w Kodeksie pracy, pracownik zatrudniony na pół etatu otrzyma za pracę powyżej 8 godzin wynagrodzenie i dodatek za pracę nadliczbową.

W umowie o pracę zatrudnionego na część etatu nie ustalono dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku. Jak ustalać godziny nadliczbowe tego pracownika?

Jeśli umowa zatrudnionego w niepełnym wymiarze nie wskazuje liczby godzin, której przekroczenie uprawnia do dodatku, pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca powyżej dobowej normy czasu pracy określonej ustawowo. Takie stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lipca 2008 r. (sygn. akt I PK 315/07). Oznacza to, że dopiero po 8 godzinach pracy w danej dobie pracowniczej pracownika zatrudnionego na część etatu można naliczać nadgodziny.

Czy pracodawca może się umówić z zatrudnionym na niepełny etat, że do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych będzie uprawniało dopiero przekroczenie pewnej liczby godzin w skali tygodnia?

Tak. Jeśli pracownik zatrudniony jest np. na 3/4 etatu, może uzgodnić z pracodawcą, że dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych będzie należny dopiero za każdą godzinę pracy ponad 35 godzin przeciętnie w tygodniu. W tej sytuacji każda przepracowana przez pracownika godzina nieprzekraczająca średniotygodniowo 35 godzin będzie uprawniała do wypłacenia jedynie wynagrodzenia podstawowego. Takie ustalenie nie wyłącza prawa pracownika do wynagrodzenia za przekroczenie dobowej normy czasu pracy, tj. za pracę przekraczającą 8 godzin.

Czy istnieją inne przypadki, w których pracownikowi będzie przysługiwało prawo do zwolnienia od pracy podlegające odpracowaniu?

Tak. Przykładem może być sytuacja uregulowana w art. 42 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1153). Zgodnie z tym przepisem osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia. Za czas odpracowania nie służy im jednak prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych.

W jaki sposób należy rozliczać i wypłacać wynagrodzenie za nadgodziny pracownikom, które korzystają z przerw na karmienie piersią?

Pracownica karmiąca piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu pracy. Kobieta karmiąca więcej niż jedno dziecko jest uprawniona do dwóch 45-minutowych przerw. Przerwy te mogą być udzielane łącznie (art. 187 k.p.), jeżeli pracownica złoży taki wniosek. Nie budzi także wątpliwości, że ze względów organizacyjnych karmiąca może skorzystać z przerw w ten sposób, aby skrócić faktycznie czas pracy odpowiednio o godzinę lub 1,5 godziny, poprzez późniejsze przyjście lub wcześniejsze wyjście z pracy. Takie rozwiązanie nie prowadzi jednak do skrócenia normy dobowej czasu pracy. Nawet jeśli karmiąca zwykle kończy pracę po 7 godzinach, a jednego dnia ze względu na spiętrzenie pracy zostanie 8 godzin, nie oznacza to powstania godzin nadliczbowych. Ewentualne godziny nadliczbowe powstaną dla takiej pracownicy na zasadach ogólnych, tj. w odniesieniu do podstawowego systemu czasu pracy dopiero po ósmej godzinie pracy.

Do pracodawcy zgłosił się pracownik pracujący od 8.00 do 16.00, prosząc o godzinną przerwę na wizytę u dentysty. Pracownik ten zadeklarował odpracowanie udzielonej przerwy kolejnego dnia od 16.00 do 17.00. Czy praca kolejnego dnia po dniówce będzie traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych?

Nie. Na swój pisemny wniosek pracownik może być zwolniony z pracy dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w ciągu dnia pracy, o czym stanowi art. 151 § 2¹ k.p. Dla uniknięcia wątpliwości warto doprecyzować te postanowienia w regulaminie, wskazując, kto i w jakich przypadkach ma obowiązek udzielić takiego zwolnienia. Regulamin może przewidywać, że przełożony pracownika ustali zasady i warunki odpracowania zwolnienia z pracy. Może również zastrzegać, że udzielenie zwolnienia będzie możliwe tylko w przypadku, gdy zachodzi nieunikniona i należyście uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia i o ile nie zakłóci ono toku i porządku pracy obowiązującego u pracodawcy.

W jaki sposób rozliczyć nadgodziny pracownika, który nie odrobił wyjść prywatnych?

Jeśli pracownik nie odpracuje czasu zwolnień udzielonych przez pracodawcę, może się okazać, że pracownik ten w danym miesiącu przepracuje mniejszą liczbę godzin, niż był zobowiązany. Ponieważ wynagrodzenie nie przysługuje za czas niewykonywania pracy, pracodawca będzie miał prawo do stosownego obniżenia wynagrodzenia za godziny tej nieobecności. Jeśli w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik wykonywał pracę w nadgodzinach, nieodpracowany czas będzie skutkował zmniejszeniem liczby godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej.

Czy można zatrudnić swojego pracownika na umowę-zlecenie poza normalnym czasem pracy do wykonywania obowiązków tego samego rodzaju?

Nie. Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych jest traktowane w orzecznictwie jako obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych. Nie ma przy tym znaczenia, że pracownik wyraża wolę takiego zatrudnienia (zob. uchwała SN z 12 kwietnia 1994 r., sygn. akt I PZP 13/94; wyrok SN z 8 lipca 2015 r., sygn. akt II PK 282/14). Umowa cywilnoprawna przy pracy tego samego rodzaju zawarta z osobą zatrudnioną u pracodawcy może być traktowana jako nieważna, a za czas w ten sposób przepracowany pracownik będzie mógł domagać się wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pan Jan jest pracownikiem firmy zajmującej się naprawianiem instalacji elektrycznych. Pracodawca polecił mu, by po godzinach pracy usunął awarię w miejskim przedszkolu. Czy pracodawca może w takiej sytuacji polecić pracownikowi wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych?

Konieczność usunięcia awarii, jak również prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska to stany nadzwyczajne i nieprzewidziane, stanowiące jedną z przesłanek pracy w godzinach nadliczbowych. Jednakże w przypadku osób, które zawodowo trudnią się usuwaniem awarii (np. pracownicy pogotowia gazowego) praca nadliczbowa podejmowana w celu usunięcia awarii nie będzie stanem nadzwyczajnym, a co za tym idzie, nie zostanie wypełniona pierwsza z przesłanek dotyczących możliwości zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Stąd aby w przypadku pracowników takich jak pan Jan można było zlecać pracę w godzinach nadliczbowych, musi zaistnieć konieczność przeprowadzenia akcji ratowniczej bądź muszą wystąpić szczególne potrzeby pracodawcy.

Art. 151¹. [Dodatek]

- § 1. 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.
-

Pani Joanna jest zatrudniona w hotelu na recepcji. Po godzinach pracy może wrócić do domu (miejsce oddalone jest od miejsca pracy o 150 km) albo nocować w jednym z pokoi w hotelu przeznaczonym dla pracowników. Po miesiącu pracy i mieszkania w hotelu Pani Joanna zwróciła się do pracodawcy z roszczeniem o wypłatę dodatku za nadgodziny za godziny spędzone w hotelu poza godzinami pracy, sugerując, że pozostawała wtedy w gotowości do pracy. Czy należy jej się dodatek za ten czas?

Nie. Po pierwsze należy zwrócić uwagę, że pracodawca nie polecił pracownicy pozostawania w gotowości do pracy, a jedynie zaoferował jej możliwość przebywania w miejscu pracy w czasie wolnym od pracy. Ponadto nawet gdy-

by pracownica pozostawała w gotowości, ale nie świadczyła pracy, to wówczas ten czas mógłby być rozpatrywany jedynie w kategorii dyżuru, a nie pracy w godzinach nadliczbowych. W orzeczeniu z 9 maja 2018 r. (sygn. akt III PK 86/17) Sąd Najwyższy potwierdził, że samo pozostawanie w gotowości do pracy nie pozwala na zakwalifikowanie tego czasu jako czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Za okres gotowości do pracy nie przysługuje pracownikowi prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jakie wynagrodzenie należy brać pod uwagę przy obliczaniu dodatku za godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, przypadające w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym?

Dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego można rozstrzygać o tym, czy doszło do wystąpienia godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Najwygodniej byłoby ustalić średnie miesięczne wynagrodzenie z tego okresu i przyjąć je jako podstawę obliczania dodatku. Niestety, przepisy nie uprawniają do takiego działania. Z problemem tym borykają się w istocie pracownicy wynagradzani stawką miesięczną, ponieważ to dla nich należy obliczyć stawkę godzinową będącą podstawą dodatku, która będzie różna w poszczególnych miesiącach. Wskazówkę może stanowić § 4a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927), zgodnie z którym dla pracowników otrzymujących wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną, wynagrodzenie za jedną godzinę ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

W jaki sposób należy rozliczać nadgodziny dobowe – miesięcznie czy na koniec okresu rozliczeniowego?

Nadgodziny wynikające z przekroczenia normy dobowej należy rozliczać po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Przeciwnie stanowisko zajął departament prawny Głównego Inspektoratu Pracy w piśmie z 21 kwietnia 2009 r. (GPP-306-4560-32/09/PE/RP). Zdaniem GIP godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowej normy czasu pracy powstają w dniu, w którym wystąpiły. Według GIP wtedy też pracownik nabywa prawo do opłacenia tych godzin, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem. Pracodawca może zostać zwolniony z obowiązku finansowej rekompensaty przekroczeń dobowych (wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) tylko w sytuacji, gdy przed terminem płatności wynagrodzenia za pracę przypadającym bezpośrednio po wystąpieniu godzin nadliczbowych z tytułu przekro-

czenia normy dobowej pracownik wystąpi z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego bądź pracodawca skorzysta z możliwości przewidzianej w art. 151² § 2 k.p. i oznaczy w grafiku pracownika termin udzielenia czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Stanowisko GIP, zgodnie z którym uzgodnienia należy dokonać w miesiącu powstania godzin nadliczbowych dobowych, a nie do końca okresu rozliczeniowego, nie znajduje oparcia w przepisach. Żaden przepis kodeksu nie wyznacza pracownikowi terminu na złożenie wniosku o czas wolny. Nie istnieje także przepis, który wyznaczałby pracodawcy termin na podjęcie decyzji o udzielenie czasu wolnego bez wniosku pracownika. Stanowisko GIP w istocie ogranicza prawa pracowników, jeżeli bowiem pracownik nie zdąży w danym miesiącu złożyć wniosku o czas wolny, to pracodawca ma obowiązek wypłacić mu dodatek. To z kolei oznacza, że pracownik traci możliwość złożenia takiego wniosku i rekompensaty godzin nadliczbowych poprzez czas wolny. Stanowisko zaprezentowane przez GIP ogranicza również prawa pracodawców – jeżeli praca nadliczbowa wystąpi pod koniec miesiąca, to pracodawca może nie mieć możliwości udzielenia czasu wolnego bez wniosku pracownika, tym bardziej że musi go udzielić w wymiarze o połowę wyższym. Pracownik i pracodawca do końca okresu rozliczeniowego mają czas, by złożyć wniosek lub podjąć decyzję o udzieleniu czasu wolnego bez wniosku. Jeżeli żadna ze stron tego nie uczyni, godziny nadliczbowe powinny zostać opłacone dodatkiem po upływie okresu rozliczeniowego.

Czy pracownik, który został w zakładzie po godzinach, bo źle zorganizował swoją pracę, może się domagać dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych?

Nie. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że jeśli okoliczność wykonywania przez pracownika pracy poza normatywnym czasem wynika nie z wadliwej organizacji narzuconej przez pracodawcę czy z nakładania na pracownika obowiązków w ilości niemożliwej do wykonania w normatywnym czasie pracy, ale ze sposobu organizacji pracy przez samego pracownika, pracownik ten nie może domagać się rekompensaty (wyrok SN z 5 marca 2014 r., sygn. akt II PK 135/13).

W jaki sposób należy rozliczać nadgodziny wynikające z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy – miesięcznie czy też na koniec okresu rozliczeniowego?

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (np. powstałych w związku z pracą w wolną sobotę) należy wypłacać wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego. Dopiero po zamknięciu okresu rozliczeniowego można ustalić, czy takie godziny nadliczbowe powstały. Pogląd ten potwierdza stanowisko departamentu prawnego Głównego Inspektoratu Pracy

z 21 kwietnia 2009 r. (GPP-306-4560-32/09/PE/RP), w którym wskazano, że o powstaniu godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy można mówić dopiero z upływem okresu rozliczeniowego.

Jaki wpływ na rozliczenie nadgodzin średniotygodniowych ma nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy?

Wymiar czasu pracy pracownika w danym okresie rozliczeniowym nie ulega obniżeniu o nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Zatrudniony wykona zatem mniej pracy, niż jest od niego wymagane w danym okresie rozliczeniowym. Jeżeli w danym miesiącu pracownik przepracował dwie soboty, które są dla niego dniami wolnymi (16 godzin pracy), ale w któryś z piątków zdarzyła mu się nieusprawiedliwiona nieobecność w wymiarze 8 godzin, to norma średniotygodniowa zostanie przekroczona jedynie o 8 godzin. Pracownik będzie uprawniony do wynagrodzenia tylko z tytułu 8 godzin nadliczbowych.

Jak ocenić, czy powstały godziny nadliczbowe, jeśli pracownik ze względu na chorobę wykonywał pracę tylko pół miesiąca?

Rekompensata tak powstałych godzin nadliczbowych następuje w takim przypadku na zasadach ogólnych. Obliczenia godzin nadliczbowych należy dokonać, stosując się do etapów wskazanych w komentarzu do art. 151 § 1 k.p. Jeżeli w danym miesiącu pracownik miał wykonywać pracę np. przez 160 godzin, a chorował przez połowę miesiąca, to ewentualne nadgodziny wystąpią po przekroczeniu 80, a nie 160 godzin. Okresy choroby pracownika stanowią bowiem usprawiedliwione nieobecności w pracy i powodują obniżenie wymiaru czasu pracy konkretnego pracownika w okresach rozliczeniowych, w których wystąpiły.

W jaki sposób należy rozliczać nadgodziny w zadaniowym systemie czasu pracy?

Praca w systemie zadaniowym nie wyklucza występowania godzin nadliczbowych. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego samo nazwanie systemu czasu pracy systemem zadaniowym nie zwalnia pracodawcy z obowiązku stosowania przepisów o godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 4 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 181/99). Praca w godzinach nadliczbowych w tym systemie występuje, jeśli pracodawca powierza pracownikowi zadania w takim wymiarze, że ich wykonanie nie jest możliwe w ramach norm czasu pracy. Godziny nadliczbowe mogą wystąpić, jeżeli pracownikowi powierzone zostały zadania inne niż ustalone zgodnie z art. 140 k.p. Konieczne jest jednak w pierwszej kolejności ustalenie, czy w danym okresie rozliczeniowym godziny nadliczbowe występowały z przyczyn, na które pracownik nie miał wpływu i dlatego nie było możliwości wykonania powierzonych mu

zadań w ramach norm czasu pracy. Godziny nadliczbowe nie powstają, jeżeli zadania nadawały się do wykonania w 8 godzin, ale pracownik wykonał je w 10 godzin z przyczyn jego dotyczących, np. zrobił sobie dwugodzinną przerwę czy pracował nieefektywnie poniżej swoich możliwości. W sytuacji gdy strony ustaliły czas niezbędny do wykonania zadania, a w rzeczywistości pracownik wykonywał pracę dłużej, obciąża to pracownika, chyba że wykaże on obiektywne okoliczności, które uniemożliwiły mu wykonanie tego zadania. Cechą charakterystyczną zadaniowego czasu pracy jest to, że pracodawca nie kontroluje czasu pracy podwładnego i to pracownik, a nie pracodawca, decyduje o organizacji czasu przy wykonaniu tego zadania.

Pracownik pracował w godzinach nadliczbowych dobowych, które przekraczały przeciętną tygodniową normę czasu pracy. Dodatku w jakiej wysokości może się domagać pracownik?

Pracownikowi będzie przysługiwał dodatek z tytułu przekroczenia norm dobowych, a nie norm średniotygodniowych, dlatego też w zależności od tego, kiedy przypadała praca w godzinach nadliczbowych, będzie on mógł się domagać dodatku w wysokości 100% lub 50 % wynagrodzenia (art. 151¹ § 1 k.p.).

Należy zwrócić uwagę, iż dodatek z tytułu przekroczenia norm średniotygodniowych nie przysługuje, jeśli przekroczenie normy czasu pracy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach przekraczających normy dobowe. W sytuacji gdy praca w tych samych godzinach skutkuje przekroczeniem równoległe normy dobowej i tygodniowej, pracownik jest uprawniony tylko do jednego dodatku.

Pani Daria jest zatrudniona w sekretariacie w podstawowym systemie czasu pracy (praca 8 godzin dziennie, 5 dni w tygodniu) połączonym z ruchomym czasem pracy. Jej rozkład pracy ustalany jest w okresach miesięcznych. Na 1 lipca ma zaplanowaną pracę w godzinach od 10.00 do 18.00, a na 2 lipca – od godziny 9.00 do 17.00. 2 lipca, ze względu na chorobę jednego z pracowników biura, pani Daria została wezwana do pracy na godzinę 7.00. Jak należy rozliczyć te dwie dodatkowe godziny pracy?

Powyższy przykład pokazuje, iż możliwa jest sytuacja, w której dwie doby pracownicze się na siebie nałożą. Dodatkowa praca wykonana przez panią Darię 2 lipca przypadała jeszcze na poniedziałkową dobę pracowniczą. Co do zasady, w przypadku ruchomego czasu pracy, gdy rozkład czasu pracy przewiduje różne godziny rozpoczęcia pracy, ponowne wykonywanie przez pracownika pracy w tej samej dobie, zgodnie z harmonogramem, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 140¹ k.p.). Jednakże w sytuacji, gdy pracodawca wezwie pracownika do pracy w kolejnym dniu, przed godzinami rozkładowymi wynikającymi z harmonogramu, te dodatkowe godziny pracy, wliczające się do poprzedniej doby pracowniczej, będą stanowiły pracę w go-

dzinach nadliczbowych. Nawiązując do powyższego przykładu, dwie dodatkowe godziny pracy pani Darii spowodują przekroczenie jej dobowej normy czasu pracy w poniedziałek. W konsekwencji pracownicy będzie przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Czy pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w sobotę?

Nie. Kodeks pracy nie przewiduje odrębnego dodatku za pracę w sobotę. Pracownicy często uzyskują jednak prawo do wynagrodzenia za pracę w sobotę w związku z tym, że wykonują pracę od poniedziałku do piątku, a sobota jest dla nich szóstym dniem pracy. Może to prowadzić do przekroczenia normy pracy stanowiącej, że pracownik ma wykonywać pracę w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W takiej sytuacji może dojść do powstania obowiązku udzielenia przez pracodawcę czasu wolnego w zamian lub dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Szóstym dniem pracy może być każdy dzień tygodnia (jeśli pracownik wykonuje pracę w innych dniach niż od poniedziałku do piątku). Zwykle jednak dzień ten przypada w sobotę, dlatego często używa się potocznego stwierdzenia „dodatek za pracę w sobotę”. Przykładowo pracownik wykonuje pracę zgodnie z regulaminem od poniedziałku do piątku od 9.00 do 17.00, ale ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy przychodzi do pracy także w sobotę. Ta sobota jest w konsekwencji szóstym dniem w tygodniu pracy (przy przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy). Za ten dzień pracodawca powinien przyznać dodatkowy dzień wolny w porozumieniu z pracownikiem do końca okresu rozliczeniowego. Dopiero jeśli pracodawca ze względu na okoliczności od niego niezależne nie ma możliwości, by udzielić zatrudnionemu dodatkowego dnia wolnego, pracownik ma prawo do dodatku. Dodatek ten przyznaje się z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w wysokości 100% wynagrodzenia. Jeśli natomiast pracownik w sobotę będzie pracował w godzinach nadliczbowych dobowych, jego wynagrodzenie za te godziny będzie przysługiwało z dodatkiem w wysokości 50% (zob. wyrok SN z 29 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 196/07). Sąd Najwyższy w wyroku tym potwierdził, że praca w sobotę stanowiącą dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy, świadczona w godzinach nadliczbowych, uprawnia pracownika do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia.

Czy jeśli pracownik wykonywał pracę w porze nocnej, a jednocześnie w godzinach nadliczbowych przekraczających przeciętną tygodniową normę, przysługują mu dwa rodzaje dodatków?

Tak. W tej sytuacji dodatki się kumulują. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownik powinien otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia, zgodnie z art. 151⁸ k.p. Ponadto, jeśli pracownik wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w nocy, a jednocześnie te godziny przekraczały przeciętną ty-

godniową normę czasu pracy, pracownik ten ma prawo do dodatku w wysokości 100% stawki.

Jeżeli wynagrodzenie pracownika nie jest określone stawką godzinową albo miesięczną, jaką podstawę należy przyjąć do obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych?

W takiej sytuacji podstawę do wyodrębnienia stawki godzinowej i ustalenia wysokości dodatku przysługującego za godziny nadliczbowe stanowi kwota równa 60% wynagrodzenia urlopowego. Wynika to z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927). Zgodnie z jego § 4 ust. 1 do wyodrębnienia stawki godzinowej wynagrodzenia określonego procentowo należy zastosować zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Pan Jan zgodnie z harmonogramem pracy miał pracować w poniedziałek od godziny 7.00 do 15.00, a we wtorek od godziny 15.00 do 23.00. W związku z nagłą chorobą jego współpracownika polecono mu dodatkowo pracę we wtorek od godziny 13.00 do 15.00. Czy za ten czas przysługuje pracownikowi dodatek za nadgodziny?

Tak. Zgodnie z Kodeksem pracy doba pracownicza to 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Zatem doba pracownicza pana Jana pierwszego dnia trwała od godziny 7.00 do godziny 6.59 we wtorek, a drugiego dnia od godziny 15.00 do godziny 14.59 w środę. Przykład ten pokazuje niedoskonałość kodeksowej definicji doby pracowniczej. Może powstać bowiem sytuacja, w której godziny dodatkowej pracy pracownika będą przypadać pomiędzy doбами pracowniczymi. Powstaje wtedy pytanie, jak takie godziny nadliczbowe rozliczyć. W tej kwestii wypowiedziało się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W wyjaśnieniach z 13 września 2013 r. Biuro Promocji i Mediów wskazało, iż w przypadku, gdy praca wykonywana w określonych godzinach nie może być zakwalifikowana jako praca nadliczbowa na dobę, bowiem nie przypada w dobie pracowniczej, a między kolejnymi doбами pracowniczymi, to powinna być ona rozliczana jako praca nadliczbowa wynikająca z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. W konsekwencji za każdą godzinę takiej pracy pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, co wynika z art. 151¹ § 1.

Takie stanowisko Ministerstwa Pracy należy jednak uznać za nieuzasadnione. Komentowany przepis, rozróżniając wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, odwołuje się bowiem do pojęcia dnia, a nie doby

pracowniczej. Skoro zatem godziny nadliczbowe przypadały w dniu powszednim, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia.

Czy pracodawca może ustalić w regulaminie wynagradzania inne zasady rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych niż te wynikające z Kodeksu pracy?

Tak, o ile są one bardziej korzystne dla pracowników niż obowiązujące regulacje Kodeksu pracy. Z kolei gdy pracodawcy powielają w regulaminie wynagradzania kodeksowe rozwiązania dotyczące rozliczania nadgodzin, muszą zwracać szczególną uwagę na wszelkie zmiany przepisów prawa pracy. Może się bowiem okazać, iż w wyniku nowelizacji przepisów wprowadzone przez nich rozwiązania regulaminowe będą mniej korzystne dla pracowników, wówczas zastosowanie znajdą korzystniejsze rozwiązania kodeksowe. Z drugiej strony może mieć miejsce również sytuacja, w której zmiana regulacji kodeksowej uczyni rozwiązania regulaminowe korzystniejszymi dla pracowników. Zmiana regulaminu, mająca na celu dostosowanie jego postanowień do przepisów Kodeksu pracy, może być utrudniona, jeżeli w zakładzie pracy działają zakładowe organizacje związkowe. Może bowiem dojść do sytuacji, w której związki zawodowe skutecznie przeciwstawią się zmianie regulaminu wynagradzania i pracodawca będzie musiał płacić pracownikom wyższe niż ustawowe dodatki.

Jeśli pracownik wykonuje pracę częściowo za granicą, według odrębnej stawki, jaką stawkę należy przyjąć do obliczeń dodatku z tytułu godzin nadliczbowych?

Jeżeli pracodawca ustalił dwie odrębne stawki płac za pracę w Polsce i za granicą, pracownik, który pracuje w nadgodzinach, powinien otrzymać pensję według stawek zależnych od miejsca wykonanej pracy (wyrok SN z 9 lutego 2010 r., sygn. akt I PK 157/09). W zależności od tego, według jakiej stawki wykonywał pracę, należy przyjąć albo wynagrodzenie przypadające za czas pracy w Polsce, albo za czas pracy poza jej granicami. Pracodawca powinien przeprowadzić szczegółowe wyliczenia i ustalić, czy godziny nadliczbowe pracy przypadały w kraju, czy za granicą.

Czy ryczałt za godziny nadliczbowe można przyznać każdemu pracownikowi?

Nie. Taki ryczałt może przysługiwać pracownikom wykonującym stale pracę poza zakładem pracy. Nie oznacza to jednak, że pracownik wykonuje jedynie pracę tego rodzaju. Praca w takich warunkach nie musi być także wykonywana każdego dnia, wystarczy, że pracownik wykonuje ją w stałych, powtarzających się okresach. Ryczałt taki można wprowadzić, nawet jeśli pracownik tylko sporadycznie (ale w sposób stały) wykonuje pracę poza zakładem pracy, w związku z czym kontrola jego godzin pracy jest utrudniona.

Pan Marek pracuje w firmie zajmującej się montażem i serwisowaniem urządzeń chłodniczych. Od poniedziałku do czwartku ma on obowiązek przyjeżdżać do siedziby firmy o godzinie 8.00. Tam kierownik serwisu rozdziela zadania poszczególnym serwisantom tak, by w godzinach od 8.30 do 16.00 mogli oni odwiedzać poszczególnych klientów, którzy zgłosili konieczność naprawy bądź montażu urządzeń chłodniczych. W piątki pan Marek pracuje jednak wyłącznie w magazynie znajdującym się na terenie zakładu pracy. Czy panu Markowi można przyznać ryczałt za godziny nadliczbowe?

Tak. Przeważająca część jego pracy jest bowiem wykonywana poza zakładem pracy. To, że pracownik w każdy piątek pracuje na terenie zakładu pracy, nie stoi na przeszkodzie uznania, iż stale, a więc w stałych, powtarzających się okresach (tj. od poniedziałku do czwartku, w godzinach od 8.30 do 16.00) pracuje poza siedzibą firmy.

Czy ryczałt za godziny nadliczbowe można przyznać pracownikowi wykonującemu pracę w systemie zadaniowym?

Tak. Dopuszczalność wprowadzenia ryczałtowego wynagrodzenia za nadgodziny w przypadku pracowników wykonujących pracę w zadaniowym systemie czasu pracy potwierdza SN (zob. m.in. wyrok z 3 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 288/07).

Ile może maksymalnie wynieść przewidywany wymiar pracy w godzinach nadliczbowych, który będzie brany pod uwagę przy ustalaniu wysokości ryczałtu?

Przy ustalaniu wysokości ryczałtu, który powinien odpowiadać przewidywanej liczbie godzin nadliczbowych, należy pamiętać o konieczności przestrzegania przepisów ograniczających dopuszczalną liczbę nadgodzin. Dotyczy to przede wszystkim limitu 150 godzin nadliczbowych, wynikającego z przepisów Kodeksu pracy. Należy jednak przypomnieć, iż limit ten może zostać podwyższony w przepisach wewnętrzzakładowych maksymalnie do 376 godzin (w przypadku pracownika uprawnionego do 26 dni urlopu) lub 384 godzin (w przypadku gdy pracownik może skorzystać tylko z 20 dni urlopu).

W doktrynie pojawiają się głosy, iż powyższe ograniczenia związane z urlopem nie są zasadne i można wyznaczyć limit na poziomie 416 godzin. Przyjmując jednak ograniczenia urlopowe, ryczałt za nadgodziny może być ustalony maksymalnie na:

- 1) 12 godzin i 30 minut miesięcznie
– przy ustawowym limicie 150 nadgodzin (150 godzin : 12 miesięcy),
- 2) 31 godzin i 20 minut miesięcznie
– przy limicie 376 godzin (376 godzin : 12 miesięcy),

- 3) 32 godziny miesięcznie
– przy limicie 384 godzin (384 godziny : 12 miesięcy).

Wyjątek od powyższego stanowią kierowcy wykonujący przewóz drogowy i zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 20 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców roczna liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez kierowcę nie może przekroczyć 260 godzin. W związku z tym miesięczny ryczałt za godziny nadliczbowe może być ustalony maksymalnie na 21 godzin i 40 minut (260 godzin : 12 miesięcy). Ustawa przewiduje jednak możliwość podwyższenia tego limitu w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, co automatycznie wpłynie na inny wymiar pracy w godzinach nadliczbowych, który będzie brany pod uwagę przy ustalaniu ryczałtu.

Czy ryczałt za godziny nadliczbowe powinien uwzględniać szacowaną liczbę pracy w takich godzinach?

Tak. Pracodawca nie ma całkowitej dowolności w kształtowaniu wysokości ryczałtu dla pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy. Orzecznictwo SN potwierdza, że ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych powinien stanowić kwotę odpowiadającą w przybliżeniu świadczeniu, które pracownik otrzymywałby na zasadach ogólnych (zob. wyrok SN z 1 grudnia 1998 r., sygn. akt I PKN 464/98).

Czy ryczałt za godziny nadliczbowe może być przyznawany w formie premii uznaniowej?

Tak. Przepisy nie określają konkretnej formy przyznania pracownikowi ryczałtu za godziny nadliczbowe. Orzecznictwo SN potwierdza, że ryczałt może przybrać różne formy lub nazwy. Może więc być wypłacany w formie premii uznaniowej (zob. wyrok SN z 17 czerwca 2008 r., sygn. akt I PK 307/07). Ważne jest jednak, by z warunków przyznawania danego świadczenia wynikało, iż świadczenie jest wypłacane w celu rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Nie oznacza to, że premia uznaniowa (precyzyjniej należałoby mówić o nagrodzie) jest świadczeniem przeznaczonym do kompensowania godzin nadliczbowych – do tego służy przede wszystkim ryczałt za godziny nadliczbowe czy też wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe. Natomiast w określonych sytuacjach – jeżeli premia uznaniowa nagradzała również zwiększony wysiłek pracowniczy w ramach godzin nadliczbowych – może zostać uznana za ryczałt.

Czy ryczałt za godziny nadliczbowe stanowi stały składnik wynagrodzenia?

Tak. Ryczałt powinien być traktowany jak wynagrodzenie zasadnicze i należy go wypłacać za czas w rzeczywistości przepracowany. Jego wysokość stosownie do okoliczności może ulec obniżeniu w przypadku np. nieobecności

w pracy. Stałość ryczałtu polega na tym, że wypłaca się go zawsze wtedy, gdy należne jest wynagrodzenie zasadnicze. Ryczałt należy się pracownikowi także wtedy, gdy w danym miesiącu nie przepracował on ani jednej godziny nadliczbowej.

Czy przyznanie ryczałtu za godziny nadliczbowe wyłącza prawo pracownika do domagania się dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych?

Nie. Oszacowana i przyznana kwota ryczałtu nie wyłącza prawa pracownika do ubiegania się po zakończeniu okresu rozliczeniowego o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli nie zostały one zrekompensowane w ramach ryczałtu. Jeżeli wymiar godzin nadliczbowych faktycznie przepracowanych jest zbliżony do szacowanego, nie ma podstaw do żądania różnicy przez pracownika. Dopiero jeśli wymiar ten w sposób istotny różni się z szacowanym, godziny nadliczbowe należy rozliczyć na zasadach ogólnych. W takim przypadku, mając na uwadze, że pracodawca nie prowadzi ewidencji godzin pracy, pracownik powinien wskazać pracodawcy, że faktyczna kwota godzin nadliczbowych odbiega od kwoty ryczałtu, i przedstawić na to dowody. Jeżeli pracodawca uzna żądanie pracownika za zasadne, powinien dopłacić różnicę pomiędzy kwotą należną na zasadach ogólnych a kwotą wypłaconego ryczałtu.

Czy umowa o pracę powinna określać terminy rozliczenia ryczałtów za nadgodziny?

Tak. Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych powinien zostać rozliczony w okresach wskazanych w umowie o pracę – najczęściej miesięcznych. Jeżeli strony przewidują, że godziny nadliczbowe przepracowane przez pracownika będą godzinami nadliczbowymi z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, dopuszczalne wydaje się uzgodnienie wypłacania ryczałtu w okresach równych okresom rozliczeniowym.

Czy pracodawca, który przyznaje ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, jest w każdym przypadku zwolniony z obowiązku prowadzenia ewidencji godzin pracy?

Kwestia ta jest sporna. Z jednej strony przepis nie uzależnia obowiązku ewidencjonowania godzin pracy od możliwości ich ewidencjonowania, ale od wypłacania ryczałtu – ten zaś może być wprowadzony wobec określonej grupy pracowników. Pracodawca nie ma zatem obowiązku ewidencjonowania godzin pracy w przypadku osób otrzymujących ryczałt. Co więcej, jeżeli w przypadku danej grupy pracowników istnieje możliwość ewidencjonowania, to pod znakiem zapytania stoi sensowność wypłacania im ryczałtu. Sąd Najwyższy stoi jednak na odmiennym stanowisku. Według SN wprowadzenie ryczałtu nie może zwalniać pracodawcy z obo-

wiązku prowadzenia ewidencji godzin przepracowanych, w tym liczby godzin nadliczbowych. Obowiązek ewidencjonowania nadal istnieje, jeśli tylko w praktyce (pomimo przyznania ryczałtu) jest ono możliwe (wyrok z 19 maja 2004 r., sygn. akt I PK 630/03). Pracodawca może wprowadzić ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, tylko jeśli przeprowadzenie kontroli precyzyjnej liczby przepracowanych godzin graniczy z niemożliwością. Zdaniem Sądu Najwyższego, jeżeli warunki te nie są spełnione, to obowiązek ewidencji pomimo wprowadzenia ryczałtu nadal będzie obciążał pracodawcę.

Czy ryczałt za nadgodziny pracodawca może ustalić indywidualnie z każdym z pracowników?

Tak. Pracodawca powinien ustalić wysokość ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych w sposób indywidualny z każdym z pracowników. Wysokość tego ryczałtu uzależniona jest od zadań, które będą przez nich wykonywane. Ogólne zasady ustalania wysokości ryczałtu pracodawca może jednak wprowadzić w obowiązującym w zakładzie regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy.

Art. 151². [Udzielenie czasu wolnego od pracy]

- § 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
- § 2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
- § 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Czy pracownik może podważyć decyzję pracodawcy o udzieleniu mu dnia wolnego w konkretnej dacie i domagać się w zamian wynagrodzenia?

Nie. Pracownik nie może odmówić wykorzystania dnia wolnego w dacie wskazanej przez pracodawcę. Pracodawca podejmuje decyzję o udzieleniu pracownikowi dnia wolnego w sposób suwerenny. Oczywiście pracownik

może zaproponować pewien termin, ale to pracodawca ostatecznie decyduje o dacie udzielenia wolnego.

Czy jeśli pracownikowi udzielono dnia wolnego, a pracownik mimo to stawiał się w zakładzie w celu wykonywania pracy, należy go dopuścić do pracy?

Nie. W takiej sytuacji pracownik dopuszcza się bezpodstawnego podważania poleceń pracodawcy. Pracodawca nie ma w takim przypadku obowiązku dopuszczania go do pracy. Jeśli zaś rzeczywiście wykonywał pracę w dniu wolnym, pracodawca nie będzie zobowiązany do udzielenia mu innego dnia wolnego. Tym bardziej nie powstanie obowiązek wynagradzania pracownika za pracę wykonaną tego dnia, ponieważ nie jest to praca wykonana na polecenie pracodawcy, w czasie przez niego wskazanym.

Czy pracownik może domagać się jednocześnie udzielenia mu czasu wolnego i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych?

Nie. Kodeks pracy nie przewiduje prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli pracownik za konkretne godziny pracy ma otrzymać czas wolny. Nie stoi to jednak na przeszkodzie rekompensowaniu części godzin nadliczbowych przez wypłatę dodatku, a pozostałej części w ramach czasu wolnego. Pracodawca może również wprowadzić np. do regulaminu wynagradzania zasadę podwójnego rekompensowania godzin nadliczbowych czasem wolnym i dodatkiem, albowiem takie rozwiązanie jest zgodne z zasadą uprzywilejowania pracownika.

Czy czasu wolnego zatrudnionemu w systemie przerywanego czasu pracy można udzielić w czasie planowej przerwy?

Nie. Udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych osobie pracującej w systemie przerywanego czasu pracy może nastąpić tylko w tych godzinach, które były zaplanowanymi godzinami pracy. Pracodawca nie może zatem udzielić pracownikowi czasu wolnego w czasie przerwy pomiędzy dwoma zaplanowanymi okresami pracy. Jest to bowiem czas wolny pracownika wynikający z jego rozkładu.

W jakim terminie należy udzielić pracownikowi na jego wniosek czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych?

Omawiany przepis nie określa terminu, w jakim czas wolny ma być udzielony przez pracodawcę. W konsekwencji można udzielić czasu wolnego nawet po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Jest to wskazane, szczególnie jeśli o takie rozwiązanie wnioskuje sam pracownik. Dzięki takiemu rozwiązaniu pracownik może wykorzystać czas wolny razem z urlopem wypoczynkowym lub po jego zakończeniu albo w innym terminie przez siebie wybranym. Inaczej kształtuje się sytuacja, gdy pracownik nie występuje z wnioskiem

o udzielenie mu czasu wolnego. W takim przypadku pracodawca musi udzielić wolnego przed zakończeniem tego samego okresu rozliczeniowego.

Czy czasu wolnego można udzielić przed wystąpieniem godzin nadliczbowych?

Tak. Wprawdzie takie rozwiązanie nie wynika wprost z przepisów. Jednak wydaje się, że z perspektywy zasad ogólnych rekompensowania czasu pracy takie rozwiązanie jest uzasadnione. Pracodawca może udzielić wolnego przed wystąpieniem godzin nadliczbowych, jeżeli z prawdopodobieństwem granicznym z pewnością można ustalić, że nadgodziny w rzeczywistości wystąpią. Takie rozwiązanie może być korzystne dla obu stron stosunku pracy. Przykładowo w środę może się okazać, że z uwagi na planowaną nieobecność jednego pracownika inny pracownik będzie musiał wykonywać pracę w piątek, który w jego przypadku był dniem wolnym wynikającym z rozkładu pracy. W takim przypadku może ustalić w porozumieniu z pracodawcą, że w czwartek nie stawi się w pracy, ponieważ pracodawca udzieli mu dnia wolnego za piątek.

Pan Piotr jest zatrudniony w systemie równoważnym, w czteromiesięcznych okresach rozliczeniowych. Jego stała pensja wynosi 5000 zł. We wrześniu 2018 r. przepracował 10 nadgodzin dobowych, co miało być mu zrekompensowane czasem wolnym od pracy, udzielonym bez jego wniosku w październiku. Ile wyniesie jego wynagrodzenie we wrześniu i w październiku?

Opisany przykład stanowi sytuację wyjątkową, w której pracodawca jest zmuszony niejako dwukrotnie wynagrodzić pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za wrzesień pracownikowi przysługuje bowiem prawo do wynagrodzenia w stałej miesięcznej stawce, powiększonej o normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Z kolei obliczając wynagrodzenie za październik, należy wziąć pod uwagę, iż pomimo faktu, że pracownik nie przepracuje w tym miesiącu obowiązującego go wymiaru ze względu na konieczność udzielenia mu 15 godzin wolnego, pracodawca będzie musiał wypłacić mu wynagrodzenie w stałej miesięcznej stawce (5000 zł). Udzielenie bowiem czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, jeżeli udzielono go bez wniosku pracownika (§ 2 komentowanego artykułu).

W jakim wymiarze pracodawca powinien udzielić pracownikowi czasu wolnego w zamian za 6 godzin nadliczbowych, jeśli pracodawca udziela czasu wolnego bez wniosku pracownika?

W wymiarze 9 godzin. Jeśli udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę nadliczbową następuje w wyniku decyzji podjętej przez pracodawcę bez

wniosku pracownika, czas wolny udzielany jest w podwyższonym wymiarze – 150% czasu pracy nadliczbowej. W sytuacji gdyby z wnioskiem wystąpił pracownik, pracodawca powinien udzielić 6 godzin, gdyż w tym przypadku czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych udzielany jest w wymiarze odpowiadającym liczbie rzeczywiście przepracowanych nadgodzin. Mając na uwadze, że czasu wolnego bez wniosku pracownika należy udzielić do końca okresu rozliczeniowego, pracodawca nie będzie mógł skorzystać z tego uprawnienia, jeżeli godziny nadliczbowe wystąpią w ostatnim dniu okresu rozliczeniowego – nie zdąży bowiem udzielić czasu wolnego do końca tego okresu.

Czy wymiar czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych zależy od rodzaju rekompensowanych godzin?

Nie. Pracodawca powinien udzielić czasu wolnego w wymiarze niezależnym od rodzaju rekompensowanych godzin nadliczbowych, tj. dobowych czy średniotygodniowych. Nie ma także znaczenia, czy były to godziny nadliczbowe występujące w niedzielę, święto czy zwykły dzień roboczy. W zależności od rodzaju rekompensowanych godzin różni się dodatek za godziny nadliczbowe, natomiast czas wolny nie podlega takiemu różnicowaniu.

Art. 151³. [Dzień wolny od pracy]

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Czy w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy można skrócić czas pracy w innym dniu tygodnia?

Nie. W sytuacji wykonywania pracy w dniu wolnym wynikającym z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy nie jest wystarczające, aby pracodawca skrócił proporcjonalnie czas pracy w innych dniach tygodnia, zachowując tym samym wymiar obowiązujący pracownika. Pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi dnia wolnego, nawet gdy nie doszło do przekroczenia obowiązującego wymiaru w okresie rozliczeniowym. Konieczne jest przy tym udzielenie całego dnia wolnego niezależnie od tego, w jakim wymiarze godzinowym pracownik pracę w dniu wolnym wykonywał (zob. wyrok SA w Rzeszowie z 10 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 7/13). Dla

przykładu, jeśli pracownik wykonywał pracę przez 8 godzin w wolną sobotę (dniu wolnym wynikającym z rozkładu), pracodawca nie może w kolejnym tygodniu skrócić jego czasu pracy o 2 godziny w dniach od poniedziałku do czwartku.

Czy jeśli pracownik w dniu rozkładowo wolnym od pracy wykonywał pracę w wymiarze 12 godzin, pracodawca musi udzielić dnia wolnego w dniu, w którym pracownik miał wykonywać pracę w tym samym wymiarze, czy też może udzielić go w dniu, w którym praca miała obejmować tylko 4 godziny?

Problem ten dotyczy głównie pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy. Pracodawca nie ma obowiązku dostosowywać dnia wolnego przyznawanego za dzień, w którym pracownik wykonywał pracę w dniu rozkładowo wolnym o pracy, tak aby wymiar czasu pracy w obu dniach się zgadzał. Jeśli pracownik w dniu wolnym w rzeczywistości wykonywał pracę w wymiarze przekraczającym 8 godzin, pracodawca może oddać w zamian dzień wolny, w którym przewidywana była praca w wymiarze krótszym.

Czy pracodawca może wypłacić wynagrodzenie zamiast udzielenia dnia wolnego za pracę wykonaną w wolną sobotę?

Przepisy nie przewidują wprost takiej możliwości, choć doktryna uznaje takie rozwiązanie za dopuszczalne. Co do zasady wypłata wynagrodzenia w miejsce udzielenia dnia wolnego powinna być uznana za niedopuszczalną, ale nie można takiego przypadku całkowicie wykluczyć. Przepisy nie przewidują rozwiązania w sytuacji, gdy pracodawca i pracownik nie będą mogli porozumieć się co do konkretnej daty udzielenia dnia wolnego ani gdy godziny nadliczbowe wystąpią pod koniec okresu rozliczeniowego. W takim przypadku jako jedyne rozwiązanie nasuwa się wypłata wynagrodzenia. Za takim wyjściem przemawia w szczególności interes pracownika, którego czas pracy powinien zostać mimo wszystko zrekompensowany.

Czy pracodawca może ustalić termin udzielenia pracownikowi dnia wolnego za pracę w wolną sobotę bez porozumienia z pracownikiem?

Nie. Termin udzielenia dnia wolnego należy ustalić w porozumieniu z pracownikiem. Kodeks nie precyzuje, w jakiej formie pracodawca i pracownik mają dokonać takich ustaleń. Wydaje się, że nie ma potrzeby stosowania w tym przypadku jakiegokolwiek formy szczególnej. Wystarczy zatem uzgodnić termin udzielenia dnia wolnego za pośrednictwem korespondencji e-mailowej czy telefonicznie. W odróżnieniu od sposobu ustalania dnia wolnego, o którym mowa w art. 151² k.p., w przypadku określonym w ko-

mentowanym przepisie pracodawca nie ma suwerennej decyzji dotyczącej terminu udzielenia wolnego.

Czy pracodawca może obniżyć proporcjonalnie wynagrodzenie pracownika, udzielając mu całych dni wolnych w zamian za 5 godzin pracy w sobotę?

Nie. W praktyce wątpliwości dotyczące sposobu ustalenia wynagrodzenia może powodować udzielenie dnia wolnego za pracę w dniu rozkładowo wolnym od pracy. Przykładowo pracownik wezwany do pracy w takie dni pracował krócej, niżby to wynikało z normy czasu pracy ustalonej w tym dniu, za co otrzymał dzień wolny od pracy, w którym praca była zaplanowana na dłuższy okres. W konsekwencji nie przepracował pełnego wymiaru czasu pracy przewidzianego w danym okresie. Nie jest więc jasne, czy powinien on otrzymać wynagrodzenie stosownie do pracy, którą wykonał, czy też tej, która wynikała z grafiku. W doktrynie dominuje stanowisko, zgodnie z którym należy w takim przypadku przyznać pracownikowi wynagrodzenie w wysokości wyższej. Stanowisko to wydaje się uzasadnione w świetle zasady uprzywilejowania pracownika.

Czy pracownikowi samorządowemu, który na polecenie przełożonego świadczył pracę w sobotę, a więc dzień rozkładowo wolny od pracy, również należy udzielić dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym?

Tak. Ustawa o pracownikach samorządowych nie zawiera odrębnej regulacji w zakresie norm czasu pracy takich pracowników, stąd, zgodnie z art. 43 tej ustawy, w kwestiach w niej nieuregulowanych stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Zastosowanie znajdzie więc ogólna zasada dotycząca sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym, wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy, uregulowana w komentowanym art. 151³ k.p. Potwierdziła to również Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy w wydanym 12 września 2013 r. stanowisku w sprawie sposobu rekompensowania pracownikowi samorządowemu pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

W jaki sposób rozliczyć czas pracy pracownika, który wykonywał pracę przez 2 godziny w sobotę rozkładowo wolną od pracy?

Przepis stanowi wprost, że niezależnie od liczby godzin pracy w tym dniu pracownikowi przysługuje dodatkowo cały dzień wolny od pracy. Celem udzielenia całego dnia wolnego jest bowiem zapewnienie realizacji przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Pracownik w takim przypadku może się domagać całego dnia wolnego, mimo że wykonywał pracę tylko przez 2 godziny. Pracodawca powinien także pamiętać, aby udzielić dnia wolnego w tym samym okresie rozliczeniowym.

Art. 151⁴. [Praca poza normalnymi godzinami pracy]

- § 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.
-

Pracownik był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, ale wykonywał poza czynnościami kierowniczymi także regularnie obowiązki szeregowych pracowników, np. obsługiwał kasę oraz wydawał towar. Pracownik wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, często przychodząc do pracy w soboty i wykonując przy tym czynności, które nie należały do zakresu obowiązków kierownika. Zakres obowiązków pracownika był również tak wyznaczony, iż nie miał on możliwości ich wykonania w podstawowej normie czasu pracy. Czy pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p.?

Tak. Zgodnie z orzecznictwem pracownik, który – kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną – wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. W konsekwencji nie dotyczy go dyspozycja dotycząca braku wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2016 r., sygn. akt III PK 118/15).

Jakich pracowników uznaje się za zajmujących stanowisko kierownicze na potrzeby rozliczenia czasu pracy?

Pracownikiem zajmującym stanowisko kierownicze jest pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej. W każdym przypadku należy ustalić, czy osoba zajmująca konkretne stanowisko kierownicze spełnia przesłanki, aby uznać ją za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Przez pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarzą-

działającego zakładem pracy oraz głównych księgowych (zob. uwagi do art. 128 § 2 pkt 2 k.p.).

Czy można w umowie o pracę uzgodnić dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych?

Tak. Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2005 r. (sygn. akt II PK 383/04) przyjął, że zarówno w układzie zbiorowym pracy, jak i w umowie o pracę dopuszczalne jest uzgodnienie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych zakładu pracy. Natomiast wyłączenie prawa do takiego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych innych niż określone w tym przepisie jest niezgodne z prawem, ponieważ zapewnia takim pracownikom mniej uprawnień, niż wynikałoby z Kodeksu pracy. Przepisy umów o pracę i regulaminów wewnętrznych zakładowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż prawo pracy.

Czy godziny nadliczbowe osób na stanowiskach kierowniczych rozliczają się na szczególnych zasadach?

Tak. Pracownikom na stanowiskach kierowniczych nie przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (z wyjątkiem pracy w niedzielę lub święta).

Czy sporadyczne wykonywanie przez kierownika jednostki organizacyjnej pracy nienależącej do zakresu jego obowiązków uzasadnia roszczenie o wynagrodzenie za nadgodziny?

Nie. Według SN sporadyczne wykonywanie pracy nienależącej do zakresu obowiązków kierownika jednostki organizacyjnej nie wyłącza kwalifikowania pracy jako kierowniczej (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2010 r., sygn. akt II PK 369/09). Dla przykładu, jeśli kierownik działu kas raz na jakiś czas wykonuje pracę kasjera z uwagi na braki kadrowe (za które sam odpowiada), nie może się domagać wynagrodzenia za pracę w takich godzinach nadliczbowych.

Pracownik był zatrudniony na stanowisku kierownika ekspedycji w drukarni. Jego przełożonym był dyrektor drukarni. Pracownik był odpowiedzialny za dział ekspedycji, składający się z około dwudziestu pracowników, którym organizował pracę i przydzielał obowiązki, uzgadniając każdorazowo wszelkie decyzje z dyrektorem drukarni. Pracownik wykonywał także czynności należące do obowiązków pracowników działu ekspedycji. Czynności pracownika wykroczyły poza 8-godzinny dzień pracy. Pracodawca twierdzi, że pracownikowi nie

należało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Czy ma rację?

Nie. Należy podkreślić, że art. 151⁴ § 1 k.p. dotyczy kierowników nie każdej, lecz tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 337/14). Z przedstawionego przykładu wynika natomiast, że dział ekspedycji nie posiadał autonomii w sferze zarządzania, gdyż jego kierownik każdą swoją decyzję zarządczą miał obowiązek uzgadniać z dyrektorem. Gdyby w tym zakresie miał większą swobodę, ocena byłaby inna. W tym przykładzie dodatkowym argumentem przemawiającym za uznaniem, że pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jest fakt, że pracownik wykonywał zadania na równi z pracownikami szeregowymi.

Jakich pracowników nie uznaje się za kierowników komórki organizacyjnej?

Sąd Najwyższy w sposób konsekwentny stoi na stanowisku, że pracownik, który kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną, wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może zostać uznany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. (zob. wyrok SN z 8 marca 2011 r., sygn. akt II PK 221/10; z 17 listopada 1981 r., sygn. akt I PR 92/81; z 13 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 114/04; z 3 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 107/08). Pracownik kierujący wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej komórką organizacyjną zakładu pracy nie będzie podlegał ograniczeniom prawa do nadgodzin, jeśli samodzielność zespołu, którym kieruje, sprowadza się do wykonania planu sprzedaży, swoboda w zarządzaniu grupą konsultantów polega na nadzorowaniu ich pracy, przy czym kierownik ten nie ma prawa organizowania im pracy i wszystko musi konsultować ze swoim przełożonym (wyrok SN z 21 maja 2008 r., sygn. akt I PK 262/07). Sąd Apelacyjny w Katowicach prezentuje słuszny pogląd, że pracownik będący z uwagi na zajmowane stanowisko przełożonym w stosunku do innych osób, lecz niemający kompetencji do kierowania oddziałem zarówno pod względem organizacyjnym, jak i ekonomicznym, nie może być uznany za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej (wyrok SA w Katowicach z 22 grudnia 2011 r., sygn. akt III APA 43/11).

Czy główny księgowy może się domagać rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych?

To zależy. Samo zajmowanie stanowiska głównego księgowego nie przesądza o braku prawa do wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe. Pra-

wo takie w przypadku głównego księgowego zależy zarówno od konkretnych okoliczności wykonywania przez niego obowiązków, jak i od struktury organizacyjnej pracodawcy. W każdym przypadku należy wziąć pod uwagę, czy w strukturze firmy główny księgowy jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Zdarza się bowiem, że mimo wykonywania pracy głównego księgowego do obowiązków pracownika należy wiele innych czynności o charakterze typowo technicznym z zakresu obsługi rachunkowej, księgowej i kadrowej. Jeśli zatem główny księgowy wykonuje jednocześnie i stale pracę szeregowego pracownika, nie obejmuje go wyłączenie od prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W jakich jeszcze przypadkach pracownik zajmujący stanowisko kierownicze może otrzymać wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych?

Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych mają prawo do wynagrodzenia i dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto. Takie świadczenia należą się pracownikowi, który w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy. Komentowany przepis nie przewiduje jednak takiej rekompensaty dla osób zarządzających zakładem pracy.

Czy pracodawca może planować pracę osób zarządzających zakładem pracy w taki sposób, że będzie przewidywana z góry praca w godzinach nadliczbowych?

Nie. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, o ile zaistnieje taka konieczność (wyrok SN z 5 lutego 1976 r., sygn. akt I PRN 58/75). W konsekwencji pracodawcy nie mogą stosować takich rozwiązań organizacyjnych, które z góry zakładają wymóg wykonywania pracy w sposób stały i systematyczny w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Zatrudniony na stanowisku kierowniczym powinien mieć tak określone zadania, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (wyrok SN z 27 czerwca 1977 r., sygn. akt I PRN 86/77). Stąd pracownicy zarządzający zakładem pracy mogą dochodzić wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli wykonanie przez nich zadań w ramach norm czasu pracy jest niemożliwe.

W umowie o pracę uzgodniono, że pracownik będzie zajmował stanowisko kierownika punktu obsługi klienta. Czy pracownik ten mógłby się domagać wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych?

Tak. Treść umowy o pracę nie przesądza o wyłączeniu prawa do tego wynagrodzenia i dodatku. Kryteriami, które mają kluczowe znaczenie przy kwa-

lifikowaniu pracownika do grupy kierowników jednostek organizacyjnych, są zakres ich obowiązków (uprawnień) oraz ocena odrębności kierowanej przez nich komórki, a nie treść wiążącej strony umowy (zob. wyrok SN z 17 listopada 1981 r., sygn. akt I PR 92/81).

Art. 151⁵. [Dyżur]

- § 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, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.
 - § 4. Przepisu § 2 zdanie drugie oraz § 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
-

Czy wprowadzając dyżur pracownika, warto określać w sposób konkretny miejsce wyznaczone do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy?

Miejsce dyżurowania można wskazać poprzez oznaczenie konkretnego adresu lub pewnego obszaru geograficznego. Pracodawca nie musi jednak określać tego miejsca wprost. Takie rozwiązanie jest dość niepraktyczne, ponieważ zawęża możliwości wykonywania przez pracownika w czasie dyżuru choćby podstawowych czynności takich jak zakupy czy praktyki religijne. Dyżurem w innym wyznaczonym miejscu może też być pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go przez pracodawcę za pomocą telefonu, jeżeli pracownik ma obowiązek stawić się do pracy w wyznaczonym czasie. Pracownik dysponuje wówczas dość znacznym marginesem swobody co do sposobu spędzania tego czasu. Musi być jednak przez cały czas gotowy do świadczenia pracy. Oznacza to, że nie może w tym czasie podejmować żadnych czynności, które uniemożliwiłyby świadczenie pracy lub stawienie się w określo-

nym czasie w miejscu wykonywania pracy (wyrok SN z 9 listopada 2011 r., sygn. akt II PK 115/11).

Jak odróżnić dyżur domowy od zwykłego dyżuru w sytuacji, gdy pracownik jest uprawniony do wykonywania części pracy z domu?

Według SN o dyżurze domowym przesądza charakter więzi łączącej pracownika z miejscem dyżurowania. Typowy dyżur domowy ma w ocenie Sądu Najwyższego miejsce w sytuacji, gdy pracownik dyżuruje w domu lub mieszkaniu, które stanowi jego centrum życiowe, co oznacza, że jest traktowane przez niego jako miejsce, w którym ma zamiar przebywać stale lub długotrwale (wyrok SN z 13 maja 2009 r., sygn. akt III PK 8/09). W przypadku gdy pracownik wykonuje część pracy z domu, granica pomiędzy dyżurem domowym a zwykłym się zaciera. Może to powodować wątpliwości, ponieważ co do zasady za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. Nie dotyczy to jednak dyżuru pełnionego w domu. Ocena, czy ma miejsce dyżur domowy, czy zwykły, będzie zależała od okoliczności konkretnego przypadku.

Czy można zobowiązać do pełnienia dyżuru osoby, które objęte są zakazami pracy w określonych godzinach?

Nie. Zobowiązując do pełnienia dyżuru, pracodawca obliuguje pracownika do pozostawiania w gotowości do wykonywania pracy. W konsekwencji wyznaczenie dyżuru nie jest możliwe w tych samych przypadkach, w których obowiązują zakazy pracy w godzinach nadliczbowych. Dotyczy to między innymi kobiet w ciąży i rodziców dzieci do 4. roku życia. W przypadku tych ostatnich należy przyjąć, że pełnienie dyżuru jest możliwe, jeśli rodzic wyraża na to zgodę.

Jakie rodzaje dyżurów można wyróżnić w praktyce?

W zależności od miejsca pełnienia dyżuru oraz rzeczywistego świadczenia pracy w jego trakcie wyróżnić można dyżur domowy oraz dyżur zwykły, dzielący się na dyżur aktywny i pasywny. Dyżur zwykły aktywny obejmuje sytuacje, w których pracownik w trakcie dyżuru wykonywał pracę, a czas jej wykonywania zalicza się do czasu pracy. Co do zasady będzie on jednocześnie stanowił pracę w godzinach nadliczbowych, stąd pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę nadliczbową. Dyżur zwykły bierny wystąpi, gdy pracownik pełnił dyżur w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i w tym czasie nie wykonywał pracy. Czasu takiego dyżuru nie zalicza się do czasu pracy, jednak w zamian za czas jego pełnienia pracodawca powinien udzielić pracownikowi czasu wolnego odpowiadającego wymiarowi dyżuru bądź, gdy jest to niemożliwe, wypłacić odpowiednie wynagrodzenie. Z kolei w przypadku dyżuru odbywanego w domu, w trakcie którego pracownik nie świadczył pracy, pracownikowi

nie przysługuje czas wolny lub wynagrodzenie, a czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy.

Czy pracodawca może samodzielnie ustalić termin udzielenia czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru?

Tak. Czas dyżuru powinien być w pierwszej kolejności rekompensowany pracownikowi czasem wolnym od pracy w wymiarze, który odpowiada długości dyżuru. To pracodawca jest osobą uprawnioną do ustalenia terminu wykorzystania czasu wolnego. Przepisy nie wymagają bowiem uzgodnienia terminu czasu wolnego z pracownikiem.

Czy rekompensata za czas dyżuru przysługuje pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy?

Nie. Pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy za czas dyżuru nie ma prawa domagać się od pracodawcy żadnej rekompensaty.

Czy dyżur pod telefonem w domu może zostać wyznaczony w czasie korzystania przez pracownika z odpoczynku?

Nie. Wyznaczenie przez pracodawcę dyżuru nie może skutkować naruszeniem norm odpoczynku zapewnionym w Kodeksie pracy wszystkim pracownikom. Przepis stanowi o tym wprost, wskazując, że dyżur nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p. W okresie tego odpoczynku pracodawca nie ma prawa zobowiązania pracownika do pełnienia dyżuru. Nie ma także możliwości wyznaczenia dyżuru w okresie odpoczynku tygodniowego. Odpoczynek ten obejmuje 35 kolejnych godzin w każdym tygodniu pracy, które powinny częściowo przypadać w niedzielę. Co prawda, jeśli pracownik w trakcie dyżuru będzie pozostawał pod telefonem, nabiera on nieco innego charakteru niż dyżur pełniony w miejscu wykonywania pracy (w szczególności czas taki należy w odmienny sposób rozliczać). Taki dyżur, podobnie jak dyżur w zakładzie pracy, nie może naruszać przewidzianych okresów odpoczynku. Stanowisko to zajmują również sądy rozstrzygające spory z pracownikami pozostającymi pod dyżurem telefonicznym (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 115/11, oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 lutego 2014 r., sygn. akt III APa 3/14).

Czy istnieje limit dobowy godzin dyżuru?

Tak. Nie wynika to wprost z kodeksu, ale ma pośredni związek z ograniczeniami wynikającymi z odpoczynku dobowego. Odpoczynek ten powinien obejmować w każdej dobie co najmniej 11 godzin, co oznacza, że maksymalny czas trwania dyżuru nie może przekraczać 5 godzin w skali doby (24 godz. – 8 godz. – 11 godz.), chyba że w tym dniu pracownik wykonuje pracę krócej niż 8 godzin.

Czy pracodawca może zobowiązać do dyżuru pod telefonem pracownika świadczącego pracę w systemie zadaniowym?

Tak. Pracodawca może wyznaczyć dyżur poza normalnymi godzinami pracy. Co prawda, w przypadku zadaniowego czasu pracy godziny pracy nie są sztywno określone. Normalne godziny pracy to sztywno narzucone przez pracodawcę godziny rozpoczynania i kończenia pracy, problem zatem sprowadza się do kwestii możliwości ustalenia konkretnych godzin albo pór doby, w których pracownik ma wykonywać pracę w zadaniowym systemie. Tylko takie rozplanowanie doby pozwala na sztywne wyznaczenie godzin pełnienia dyżuru. W zadaniowym czasie pracy dopuszcza się narzucanie pracownikowi pewnych sztywnych elementów w ciągu dnia, jak np. godzin kontaktu z pracodawcą czy pory dnia, w której praca ma być wykonywana, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Pracodawca może także wyznaczyć pewien przedział czasowy, w którym praca powinna być wykonywana, np. przed południem czy po południu. Nie ma przeszkód, aby wprowadzić dyżur w przypadku zatrudnionego w systemie zadaniowym, skoro Kodeks pracy nie wyłącza uprawnień pracodawcy do wyznaczenia pracownikowi dyżuru w innych godzinach niż uzgodnione z pracownikiem. W takim przypadku dyżur będzie wyznaczony w sposób sztywny, natomiast pracownik będzie decydował o godzinach pracy poza czasem dyżuru. Warto podkreślić, że w przypadku wykonujących pracę w zadaniowym systemie to sami pracownicy powinni zadbać o to, by zapewnić przestrzeganie norm czasu pracy, w tym odpowiedniego odpoczynku dobowego. Oznacza to, że podobnie jak w przypadku zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy dyżur nie może przekraczać 5 godzin (24 godz. – 8 godz. pracy – 11 godz. odpoczynku), chyba że został wyznaczony tylko w tych dniach, w których pracownik zaplanował sobie pracę krótszą niż 8 godzin.

Czy można przyznać ryczałt za dyżur pracownikowi, któremu dyżur wyznaczono w domu?

Tak. Pracodawca nie jest co do zasady obowiązany do rekompensowania dyżuru domowego wynagrodzeniem. Nie można jednak wykluczyć takiej możliwości, ponieważ wskazane rozwiązanie jest dla pracownika korzystniejsze niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów. Jeśli pracodawca postanowi wprowadzić tego typu ryczałt i ustali, że w ramach ryczałtu mieścić się będzie również ewentualne wynagrodzenie pracownika za pracę wykonywaną po wezwaniu z dyżuru domowego, nie będzie zwolniony z obowiązku pełnej rekompensaty takiej pracy, jeżeli ryczałt okaże się zbyt niski. Sąd Najwyższy w odniesieniu do ryczałtu z art. 151¹ § 4 k.p. prezentuje pogląd, że wysokość ryczałtu nie może różnić się na niekorzyść od kwot wynagrodzenia i dodatku, które w danym okresie przysługiwałyby pracownikowi na zasadach ogólnych. Takie postanowienie nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nieobjętych ryczałtem (zob. wyrok SN z 12 września 2008 r., sygn. akt I BP 4/08).

Czy można wyznaczyć dyżur z pominięciem 11-godzinnego odpoczynku dobowego i 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy?

Tak. Wyznaczając dyżur pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy, pracodawca nie jest związany normami odpoczynku dobowego i tygodniowego. Przykładowo może on przewidzieć, że pracownik taki ma obowiązek pozostawać pod telefonem na dyżurze domowym przez cały weekend. Taki pracownik jest uprawniony do przynajmniej 24-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego zgodnie z art. 133 § 2 k.p. Przepisy w tym zakresie nie są spójne. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy będą mogli dyżurować, ale nie będą mogli podczas dyżuru w razie potrzeby wykonywać pracy, gdyż naruszy to przysługujące im prawo do 24-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku. Warto także wspomnieć, że dyżur takich osób to dość osobliwy przypadek, mając na uwadze, że pracownik zarządzający zakładem pracy sam siebie musiałby zobowiązać do dyżurowania.

Czy pracodawca może wyznaczyć dyżur domowy w niedzielę od 6.00 rano pracownikowi, który pracuje od poniedziałku do piątku i kończy pracę w piątek o godz. 14.00?

Tak. Pracownikowi został bowiem zapewniony zarówno 11-godzinny odpoczynek dobowy, jak i 35-godzinny odpoczynek tygodniowy.

Jaka praca może zostać powierzona pracownikowi w czasie pełnienia dyżuru?

Zgodnie z komentowanym przepisem, dyżur można wprowadzić wyłącznie dla „wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę”. W orzecznictwie i doktrynie powstały jednak wątpliwości, czy praca wykonywana w czasie dyżuru może wykraczać poza rodzaj ustalony w umowie o pracę. Wydaje się jednak, iż ustawodawca celowo wskazał wprost rodzaj pracy, dla której wykonywania może zostać ustalony dyżur, jako odpowiadający rodzajowi pracy określonego w umowie o pracę. Zatem tylko czynności mieszczące się w zakresie pracy wskazanej w umowie o pracę mogą być treścią polecenia dotyczącego wykonywania pracy w ramach dyżuru. Oczywiście nic nie stoi na przeszkodzie, by strony zmieniły umowę, nawet w sposób konkludentny, tak by umożliwić pracodawcy zlecenie dyżuru na tę pracę.

Czy pojęcie dyżuru w rozumieniu Kodeksu pracy odnosi się również do dyżuru pełnionego przez pracowników wykonujących zawód medyczny?

Nie. Zgodnie z art. 95 ust. 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2190 z późn. zm.) dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych

przez pracowników wykonujących zawód medyczny i posiadających wyższe wykształcenie, w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Dyżur medyczny został zatem uregulowany odrębnie, choć w pewnych kwestiach znajdują względem niego zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (m.in. odnośnie wynagrodzenia za pracę).

Czy pracodawca może zobowiązać do pełnienia dyżuru osobę zatrudnioną na podstawie zlecenia?

Umowa-zlecenie podlega prawu cywilnemu, dlatego zgodnie z zasadą swobody umów strony mogą wprowadzić do niej takie postanowienia. Zawarcie w treści umowy-zlecenia takiego postanowienia wiąże się jednak z ryzykiem, gdyż może rodzić wątpliwości dotyczące cywilnoprawnego charakteru takiej umowy. Skoro bowiem zleceniobiorca ma pełnić dyżur, oznacza to, że będzie pozostawać w dyspozycji pracodawcy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy stanowi natomiast cechę stosunku pracy odróżniającą go od stosunków cywilnoprawnych, w przypadku których dysponowanie osobą wykonującą zlecenie sprowadza się do oceny wykonania zlecenia, a nie samego sposobu wykonywania zlecenia. Co prawda Sąd Najwyższy w wyroku z 25 kwietnia 2014 r. (sygn. akt II PK 200/13) wyraził pogląd, że wydawanie poleceń zleceniobiorcy mieści się w zasadzie swobody umów, to jednak w przypadku wątpliwości co do natury takiego stosunku sąd może uznać zobowiązanie do pełnienia dyżuru za przemawiające za istnieniem stosunku pracy.

Art. 151⁶. [Prawo do dodatku w niepełnym okresie rozliczeniowym]

- § 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.

Czy skoro przepis odwołuje się do art. 129 k.p., ma zastosowanie tylko do podstawowego czasu pracy?

Nie. W doktrynie zgodnie się przyjmuje, że sposób obliczania dodatku w niepełnym okresie rozliczeniowym określony w art. 151⁶ k.p. znajduje zastosowanie do pracowników zatrudnionych również w innych niż podstawowy systemach czasu pracy.

W jaki sposób rozliczyć godziny nadliczbowe w sytuacji, gdy pracownik zwolnił się z pracy przed upływem okresu rozliczeniowego?

Gdy umowa o pracę rozwiązuje się przed upływem okresu rozliczeniowego, należy rozliczyć okres od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę. Ustalenie, czy pracownik pracował w danym okresie rozliczeniowym w nadgodzinach, obejmie zatem tylko okres do dnia rozwiązania umowy o pracę. W ten sposób należy rozliczać czas pracy pracownika niezależnie od trybu, w jakim doszło do rozwiązania stosunku pracy.

W jakich innych przypadkach należy stosować szczególny sposób obliczania dodatku w związku z niepełnym okresem rozliczeniowym?

Ustanie stosunku pracy powoduje zarówno jego rozwiązanie, jak i wygaśnięcie. Stosunek pracy wygasa w następujących okolicznościach: śmierć pracownika (art. 63¹ k.p.), śmierć pracodawcy (art. 63² k.p.), niezgłoszenie się pracownika w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru, w sytuacji gdy pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym (art. 74 k.p.), upływ 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.). W tych przypadkach rozliczenie dodatku za godziny nadliczbowe następuje podobnie jak w sytuacji rozwiązania umowy o pracę.

W jaki sposób dokonać rozliczenia godzin nadliczbowych pracownika, którego pracodawca zatrudnił w trakcie okresu rozliczeniowego?

Reguły rozliczania czasu obowiązujące w przypadku rozwiązania umowy o pracę stosuje się także w przypadku nawiązania umowy o pracę w trakcie okresu rozliczeniowego. Ocena, czy doszło do przekroczenia norm czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym, będzie obejmowała tylko czas od pierwszego dnia zatrudnienia do końca tego okresu rozliczeniowego.

Rozdział 6.

Praca w porze nocnej

Artykuły powołane w rozdziale 6 pochodzą z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.).

Art. 151⁷. [Praca nocna]

- § 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.
-

Pracodawca nie wskazał konkretnych 8 godzin pory nocnej z przedziału określonego w kodeksie. W jakich godzinach u tego pracodawcy przypada pora nocna?

Przepisy nie regulują kwestii, na które z 10 godzin wskazanych w kodeksie przypada pora nocna, jeżeli pracodawca ich nie wskaże. Nie można jednak przyjąć, że w takiej sytuacji pora nocna obejmuje pełne 10 godzin,

skoro z woli ustawodawcy ma ona trwać tylko 8 godzin. Z drugiej strony pracownicy nie powinni ponosić ujemnych skutków zaniedbań pracodawcy. W pierwszej kolejności należy zatem ustalić porę nocną, opierając się na okolicznościach panujących u pracodawcy, tj. za jakie godziny zostaje wypłacony dodatek lub czy istnieje pora doby, w której zmienia się organizacja pracy, czy też zmniejsza się liczba załogi. Przykładowo u pracodawcy, który prowadzi drogerię w godzinach od 8.00 do 24.00, należy przyjąć, że pora nocna przypada w pozostałych godzinach. W braku jakichkolwiek wskazówek należy poprzez analogię przyjąć porę nocną wyznaczoną dla młodocianych w art. 203 § 1¹ k.p., tj. w godzinach pomiędzy 22.00 a 6.00.

Czy pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4 musi każdorazowo wyrazić zgodę na pracę w porze nocnej, gdy zajdzie potrzeba wykonywania takiej pracy?

Nie. Zatrudnienie w porze nocnej pracowników sprawujących opiekę nad dzieckiem do lat 4 możliwe jest wyłącznie po wyrażeniu przez nich zgody. Zgoda ta może mieć jednak charakter ogólny, a więc dotyczyć wszystkich bądź niektórych dni tygodnia.

Czy pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4, który wyraził ogólną zgodę na pracę w porze nocnej, może wycofać swoją zgodę?

Tak. Zgoda pracownika na pracę w porze nocnej może być wycofana w każdym czasie.

Anna i Michał mają 3-letnią córkę. Gdy dziecko zachorowało, stwierdzili, że oboje nie wyrażą zgody na pracę w porze nocnej, by wspólnie zająć się córką. Czy mogą tak zrobić?

Nie. Podobnie jak w przypadku innych uprawnień rodzicielskich, w przypadku gdy oboje rodzice dziecka pozostają w stosunkach pracy, z ograniczeń w dopuszczalności zatrudnienia w porze nocnej może korzystać tylko jedno z nich.

Czy w ramach jednego zakładu pracy godziny pory nocnej mogą być określone w sposób odmienny w przypadku różnych grup pracowników?

Tak. Przepisy nie przewidują zakazu określania godzin pory nocnej w sposób indywidualny dla różnych grup pracowników lub też w różnych porach roku.

Czy są grupy pracowników, dla których pora nocna przypada w konkretnych, określonych kodeksowo godzinach?

Tak. W przypadku młodocianych pora nocna przypada zawsze między godziną 22.00 a 6.00 następnego dnia. W szczególnych przypadkach związa-

nych z młodym wiekiem młodocianego lub brakiem ukończenia przez niego gimnazjum pora nocna wypada między godziną 20.00 a 6.00.

W jakiej formie pracodawca powinien określić godziny pracy w nocy?

Pracodawca powinien te godziny określić w obowiązującym u niego regulaminie lub układzie zbiorowym. Powinny się w nich znaleźć postanowienia określające, które z 8 godzin między godz. 21.00 a 7.00 wskazanych w kodeksie będą uznawane za porę nocną. Pracodawca musi przy tym uwzględnić, że godziny początkowe i końcowe pory nocnej powinny mieścić się w godzinach wskazanych w kodeksie. Nie można zatem ustalić, że pora nocna rozpoczyna się już o 19.00 albo kończy o 7.30. Jeśli na pracodawcy nie ciąży obowiązek wprowadzenia regulaminu, o porze nocnej zawiadamia pracowników w informacji przedstawionej na piśmie.

Czy można zatrudniać w porze nocnej osobę niepełnosprawną bez zgody lekarza?

Tak, ale wyłącznie wtedy jeżeli osoba ta zatrudniona jest przy pilnowaniu, o czym stanowi art. 16 ust. 1 pkt 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zatem osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona właściwym orzeczeniem bądź wobec której wydano orzeczenie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie właściwych przepisów, może być zatrudniona w porze nocnej np. jako ochroniarz.

Jakie sankcje grożą pracodawcy zatrudniającemu osoby wskazane powyżej w porze nocnej?

Pracodawca, zatrudniając takie osoby w porze nocnej, naraża się na odpowiedzialność za popełnienie wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.). Czyn ten jest zagrożony karą grzywny w kwocie od 1000 zł do 30 000 zł.

Jakie zakazy obowiązują w przypadku zatrudniania w porze nocnej?

Zakazy dotyczące zatrudniania niektórych grup pracowników w porze nocnej wprowadza m.in. Kodeks pracy. Odnoszą się one do poszczególnych kategorii pracowników wskazanych w kodeksie. W porze nocnej praca nie może być wykonywana przez następujące grupy osób:

- a) kobiety w ciąży (art. 178 § 1 k.p.),
- b) osoby opiekujące się dziećmi do lat 4 (art. 178 § 2 i art. 189^a § 1 k.p.), chyba że wyraziły zgodę na pracę w porze nocnej,
- c) pracownicy młodociani (art. 203 § 1 k.p.),
- d) pracownicy niepełnosprawni (ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnospraw-

nych; t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 511 z późn. zm.), chyba że zgodę wyrazi wskazany w tych przepisach lekarz.

Pracownica, która zgodnie z harmonogramem pracuje w porze nocnej, poinformowała pracodawcę, iż zaszła w ciążę. Co pracodawca powinien zrobić w takiej sytuacji?

Pracownice w okresie ciąży podlegają szczególnej ochronie, przejawiającej się między innymi zakazem pracy w porze nocnej. Pracodawca powinien więc zmienić pracownicy rozkład czasu pracy na okres ciąży tak, by umożliwić jej wykonywanie pracy poza porą nocną. Jeżeli jest to niemożliwe bądź niecelowe, pracodawca powinien przenieść pracownicę na inne stanowisko bądź do innej pracy, gdzie nie będzie musiała pracować w porze nocnej. Gdy i takie rozwiązanie okaże się niewykonalne, pracodawca obowiązany jest zwolnić ciężarną pracownicę z obowiązku świadczenia pracy w porze nocnej.

Czy pracodawca może odmówić dodatku pracownikowi wykonującemu stale pracę w porze nocnej, argumentując, że wynagrodzenie zasadnicze uwzględnia ten dodatek?

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że wszyscy pracownicy są uprawnieni do dodatku za pracę w porze nocnej, bez względu na to, czy pracę w porze nocnej wykonują stale. Prawo do dodatku nocnego wynika z ustawy i ma charakter powszechny. Oznacza to, że dodatek taki przysługuje również pracownikom zatrudnionym stale w porze nocnej, np. przy pilnowaniu mienia (m.in. wyrok SN z 8 maja 2007 r., sygn. akt II PK 275/06).

Czy istnieje ograniczenie związane z wykonywaniem pracy w nocy przez kierowców?

Tak. Przepisy przewidują, że w przypadku gdy praca jest wykonywana w porze nocnej, czas pracy kierowcy nie może przekraczać 10 godzin w danej dobie (art. 21 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.).

Frezer pracował na nocnej zmianie. Około 4 nad ranem w hali produkcyjnej wybuchł pożar grożący utratą łatwopalnego towaru. Usunięcie awarii wymagało pomocy ze strony pracownika, więc pracodawca powierzył mu wykonywanie pracy jeszcze do 9.00. Czy pracodawca naruszył prawo?

Nie. Obowiązuje zasada, że czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli w zakresie jego obowiązków leży wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym. Przykładem takiej pracy jest zatrudnienie przy obsłudze frezarki. Opisywany zakaz nie dotyczy jednak przypadków

konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Dlatego w opisywanym przykładzie pracodawca miał prawo powierzyć pracownikowi wykonywanie dodatkowej pracy.

Czy pracujący w nocy podlega szczególnej ochronie prawnej?

Tak. Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej podlegają limitom czasowym jej wykonywania. Dobowy wymiar czasu pracy pracownika pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym. Nie można ustalić wobec takich pracowników np. równoważnego czasu pracy. Osiem godzin pracy nie musi przypadać w całości w porze nocnej – ograniczenie będzie miało zastosowanie, gdy pracownik wykonuje pracę przez 3 godziny w porze nocnej, a przez 5 poza porą nocną. Pracodawca powinien ustalić katalog tych prac w specjalnym wykazie.

Czy pojęcia „wykonujący pracę w porze nocnej” i „pracujący w nocy” oznaczają to samo?

Nie. Pojęcia te nie są tożsame. Osobą wykonującą pracę w porze nocnej jest każda osoba, która w rzeczywistości wykonuje pracę w porze nocnej. Nie ma w tym przypadku znaczenia, ile godzin pracy przypada na porę nocną. Pracującym w nocy jest 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. Pracownik taki objęty jest innego rodzaju ograniczeniami niż te, którym podlega pracownik wykonujący faktycznie pracę w nocy.

Czy pracodawca ma obowiązek poinformowania okręgowego inspektora pracy o pracujących w nocy, jeśli z takim wnioskiem wystąpi pracownik niepracujący w nocy?

Nie. Obowiązek ten powstanie tylko w sytuacji, gdy z wnioskiem o przekazanie informacji inspektorowi pracy wystąpi pracujący w nocy. Uprawnienie takie nie przysługuje innym pracownikom, nawet jeśli w pewnym zakresie wykonują oni pracę w porze nocnej.

W jakiej formie pracodawca powinien przekazać inspektorowi pracy informację o pracującym w nocy?

Kodeks nie daje wprost odpowiedzi na to pytanie. Dla celów dowodowych wskazane jest, aby pracodawca przekazał tę informację na piśmie. Należy jednak pamiętać, aby zachować dowód nadania przesyłki pocztowej zawierającej tę informację albo kopię pisma, na której widnieje potwierdzenie jej złożenia bezpośrednio w inspektoracie pracy. Wniosek o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnieniu pracowników pra-

cujących w nocy złożony przez pracownika, a także kopię informacji w tej sprawie skierowanej do właściwego okręgowego inspektora pracy pracodawca powinien złożyć w części B akt osobowych, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 894).

Przedsiębiorstwo zatrudnia pięć osób. Czy dopuszczalne jest, aby tylko jeden z pracowników reprezentował całą załogę przy współdziałaniu z pracodawcą przy ustalaniu wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym?

Tak. Jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, treść wykazu prac szczególnie niebezpiecznych podlega uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników. Co prawda przepis wspomina o przedstawicielach pracowników, ale nic nie stoi na przeszkodzie, aby jeśli zespół pracowniczy jest małych rozmiarów, załogę reprezentował tylko jeden pracownik. Pracownicy muszą jednak podjąć decyzję o wyborze tylko jednego przedstawiciela w sposób dobrowolny. Kodeks pracy wskazuje, że wyboru przedstawiciela należy dokonać w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Ustalenie wykazu odbywa się po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, przy uwzględnieniu konieczności zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników (art. 151⁷ § 4 k.p.).

Art. 151⁸. [Dodatek do wynagrodzenia]

- § 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.

Czy wysokość dodatku za pracę w nocy każdemu pracownikowi przysługuje w takiej samej wysokości?

Nie. Wymiar dodatku za pracę w nocy uzależniony jest m.in. od rozkładu czasu pracy. Dodatek ten należy wypłacić za każdą godzinę pracy w po-

rze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2017 r. wynosiło ono 2000 zł, a w 2018 r. wynosiło 2100 zł). Wysokość stawki godzinowej oblicza się poprzez podzielenie kwoty minimalnego wynagrodzenia przez wymiar czasu pracy danego pracownika w danym miesiącu. Od otrzymanej kwoty stawki godzinowej oblicza się 20%, a następnie wynik ten mnoży przez liczbę godzin przepracowanych w porze nocnej w danym miesiącu. Wysokość dodatku za pracę w nocy będzie zatem zależała od rozkładu czasu obowiązującego pracownika. Ten sam pracownik może otrzymać różną wysokość dodatku w kolejnych miesiącach, ze względu na różnice w liczbie godzin pracy w poszczególnych miesiącach.

Czy należy wypłacić dodatek za pracę w nocy pracownikowi, który przepracował niepełną godzinę pracy w porze nocnej?

Tak. Artykuł 151⁸ § 1 k.p. określa wysokość dodatku za każdą godzinę pracy w porze nocnej. W sytuacji, w której pracownik nie przepracuje w porze nocnej pełnej godziny, dodatek nie przysługuje jednak w pełnej wysokości. W takiej sytuacji pracownikowi również należy się dodatek, ale obliczony proporcjonalnie. Nie ma obowiązku zaokrąglenia w górę takiej pracy do pełnej godziny.

Czy dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje tylko pracownikom „pracującym w nocy”, czy też wszystkim „wykonującym pracę w porze nocnej”?

Prawo do dodatku do wynagrodzenia przysługuje wszystkim pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej. To, czy można ich jednocześnie kwalifikować jako pracowników pracujących w nocy, pozostaje bez znaczenia dla wypłaty dodatku (zob. uwagi do art. 151⁷ § 2 k.p.). Pracodawca ma obowiązek wypłacać ten dodatek, nawet jeśli pracownik tylko jednorazowo lub sporadycznie wykonuje pracę w nocy. Omawiany dodatek należy się tylko za godziny pracy przypadające w nocy.

Czy wysokość dodatku za pracę w nocy może zostać ustalona na poziomie wyższym niż 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę?

Tak. Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wysokość dodatku może zostać podwyższona na korzyść pracownika. Strony umowy o pracę mogą tego dokonać poprzez zawarcie stosownego postanowienia w umowie lub aktach wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy. Wysokość dodatku różni się w poszczególnych miesiącach i w odniesieniu do poszczególnych pracowników, gdyż stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia za pracę obliczana jest na podstawie wymiaru czasu pracy w konkretnym miesiącu. W niektórych miesiącach ustalenie w regulaminie stawki w konkretnej kwocie może zatem okazać się za niskie. Należy mieć także na uwadze, że kwota minimalnego wynagrodzenia co do

zasady wzrasta każdego roku. Takie ryzyko wyklucza podwyższenie punktu procentowego stawki godzinowej zamiast podwyższenia kwoty stawki godzinowej.

Jakie dodatki przysługują pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej w godzinach nadliczbowych?

Pracownik taki ma prawo do dwóch dodatków. Pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej pracę nadliczbową zarówno w porze nocnej, jak i po jej zakończeniu, już w trakcie pory dziennej. W praktyce nierzadko zdarza się, że pracownik wykonujący zazwyczaj pracę w ciągu dnia z uwagi na szczególne zapotrzebowanie pracodawcy zmuszony jest wykonywać pracę nadliczbową w porze nocnej. W takim przypadku pracodawca powinien wypłacić dodatek za pracę w porze nocnej niezależnie od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Trzeba przy tym pamiętać, że sposób obliczenia każdego z dodatków się różni (dodatek za pracę w porze nocnej oblicza się, nawiązując do kwoty minimalnego wynagrodzenia). Co istotne, praca nadliczbowa może być zrekompensowana czasem wolnym – natomiast praca w nocy tylko dodatkiem.

Czy należy wypłacić dodatek za pracę w nocy w przypadku podróży służbowej?

To zależy. Czas podróży służbowej nie jest co do zasady wliczany do czasu pracy, chyba że ma miejsce w rozkładowych godzinach pracy pracownika albo pracownik wykonuje pracę podczas tej podróży. Przyznanie dodatku za pracę w nocy w czasie podróży służbowej będzie zależało od faktycznego wykonywania pracy w trakcie tej podróży. Jeśli podróż służbowa wykonywana przez pracownika w nocy będzie sprowadzała się jedynie do przemieszczenia się do określonego punktu wykonywania czynności pracowniczych bez wykonywania pracy, to nawet jeżeli ten czas będzie wliczany do czasu pracy, dla pracodawcy nie powstanie obowiązek wypłaty dodatku.

Czy pracownik, który pobiera ryczałt za pracę w porze nocnej, niezależnie od tego ryczałtu ma prawo do dodatku za taką pracę?

Nie. Wysokość ryczałtu za pracę w nocy musi odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w nocy. W sytuacji gdy pracownik w danym okresie rozliczeniowym będzie pracował w porze nocnej w większej liczbie godzin, niż przewidział to pracodawca, szacując przyznany mu ryczałt, poprzez analogię można stosować orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych (zob. m.in. wyrok SN z 20 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 143/98). W razie znacznych rozbieżności między faktycznym wymiarem pracy ponadwymiarowej a ryczałtem pracownik ma prawo żądać wypłacenia dodatku za godziny ponadwymiarowe nieobjęte ryczałtem.

Czy należy ewidencjonować pracę w nocy? Czy taka ewidencja musi obejmować również pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy i otrzymujących za to ryczałt?

Pracodawca ma obowiązek ewidencji każdego przepracowanego przez pracownika czasu, w tym nie tylko pracy w niedzielę i święta, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy, lecz także w porze nocnej. Obowiązek ewidencjonowania dotyczy również pracowników, którzy wykonują pracę w nocy. Nie ma jednak potrzeby ewidencjonowania godzin pracy pracowników, którzy za pracę w porze nocnej otrzymują ryczałt. Wyłączenie to wynika z art. 149 § 2 k.p.

Rozdział 7.

Praca w niedziele i święta

Artykuły powołane w rozdziale 7 pochodzą z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).

Art. 151^{9,3} [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 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 151^{9a,4} (uchylony)

Które święta są dniami wolnymi od pracy?

Wynika to pośrednio z ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 90). Artykuł 1 wymienia zamknięty katalog świąt, które trzeba kwalifikować jako dni wolne również w rozumieniu Kodeksu pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego ustawa o dniach wolnych od pracy stanowi źródło prawa pracy, ponieważ kształtuje prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w zakresie dni wolnych od pracy (por. wyrok SN z 29 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 196/07).

Świątami będącymi dniami wolnymi od pracy są tylko:

- a) 1 stycznia – Nowy Rok,
- b) 6 stycznia – Święto Trzech Króli,
- c) pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
- d) drugi dzień Wielkiej Nocy,
- e) 1 maja – Święto Państwowe,
- f) 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja,

³ W brzmieniu obowiązującym od 1 marca 2018 r. na podstawie art. 12 pkt 1 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta (Dz.U. poz. 305).

⁴ Uchylony z dniem 1 marca 2018 r. na podstawie art. 12 pkt 2 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta (Dz.U. poz. 305).

- g) pierwszy dzień Zielonych Świątek,
- h) dzień Bożego Ciała,
- i) 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- j) 1 listopada – Wszystkich Świętych,
- k) 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości,
- l) 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- m) 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia.

Czy święta takie jak na przykład przypadający 14 października dzień Komisji Edukacji Narodowej mogą być dniami wolnymi od pracy?

Dzień Nauczyciela i podobne święta dotyczące wybranej grupy zawodowej są tak zwanymi świętami branżowymi i mogą być dniami wolnymi od pracy dla przedstawicieli danej branży na podstawie odpowiednich przepisów resortowych.

Prezes sieci piekarni „Bochenek”, chcąc uczcić Światowy Dzień Chleba ustanowiony przez Międzynarodowy Związek Piekarzy i Cukierników na 16 października, postanowił uczynić go dniem wolnym od pracy dla swoich pracowników. Czy może tak zrobić?

Tak. Dniami wolnymi od pracy mogą być dni określone w przepisach wewnętrzzakładowych, a więc przede wszystkim w układach zbiorowych pracy lub regulaminach pracy, jako tak zwane święta zakładowe. Nie ma więc przeszkód, by pracodawcy wprowadzali takie dodatkowe dni wolne od pracy, by uczcić ważne dla swojej branży wydarzenia, takie jak na przykład jubileusz działalności spółki. Należy jednak podkreślić, że nie są one świętami w rozumieniu ustawy o dniach wolnych od pracy.

Czy sobota jest dniem wolnym od pracy?

Nie. Soboty nie można uznać w obecnym stanie prawnym za dzień ustawowo wolny od pracy. Wniosek taki nie wypływa ani z przyjętej kodeksowo zasady pięciodniowego tygodnia pracy, ani z innych przepisów (zob. wyrok NSA z 30 marca 2006 r., sygn. akt II GSK 401/05).

Czy pracownicy będący wiernymi kościołów innych niż rzymskokatolicki mogą się zwracać do pracodawcy o udzielenie dnia wolnego w związku ze świętem niebędącym dniem wskazanym w ustawie o dniach wolnych od pracy?

Tak, jeśli przewidują to odrębne przepisy. Osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy w rozumieniu ustawy, mogą zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie wolnego na ten dzień, jeśli taką możliwość przewidują przepisy szczególne. Przykładowo w przypadku wiernych Kościoła Zielonoświątkowego w RP uprawnienie to wynika z art. 12 ust. 1 ustawy

z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku państwa do Kościoła Zielonoświątkowego w Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 13) w odniesieniu do drugiego dnia Pięćdziesiątnicy.

Wierni jakich kościołów, innych niż rzymskokatolicki, mogą zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie dnia wolnego?

W odrębnych ustawach określone są uprawnienia osób należących do następujących kościołów: Adwentystów Dnia Siódmego, Ewangelicko-Augsburskiego, Chrześcijan Baptystów, Ewangelicko-Methodystycznego, Ewangelicko-Reformowanego, Katolickiego Mariawitów, Starokatolickiego Mariawitów, Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego, Kościoła Polskokatolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, Wschodniego Kościoła Staroobrzędowego, nieposiadającego hierarchii duchownej, Zielonoświątkowego w Rzeczypospolitej Polskiej, Karaimejskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej, Muzułmańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej oraz osób należących do gmin żydowskich.

Kiedy definicja niedzieli i święta wynikająca z kodeksu, w tym zmodyfikowana przez pracodawcę na podstawie art. 151⁹ § 2 k.p., znajdzie zastosowanie?

Definicja znajdzie zastosowanie do pracowników, dla których dopuszczalność pracy w niedziele i święta wynika z art. 151¹⁰ k.p., czyli np. wykonujących pracę w transporcie i komunikacji, w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej, w gastronomii, w zakładach hotelarskich. Definicji kodeksowej nie stosuje się natomiast do pracowników wykonujących handel lub czynności związane z handlem w placówkach handlowych. W stosunku do tej grupy pracowników ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni przewiduje odmienne ramy czasowe niedzieli i świąt i nie mogą one być modyfikowane.

Jak należy rozliczyć czas pracy pracownika, jeśli rozpoczął on pracę na nocnej zmianie o 23.00 w sobotę, a skończył o 7.00 w niedzielę? Czy pracę od godz. 23.00 do godz. 24.00 należy traktować jako pracę w sobotę, a od godz. 0.00 do godz. 7.00 jako pracę w niedzielę?

Będzie to zależało od tego, czy akty wewnątrzzakładowe obowiązujące u pracodawcy w sposób odmienny od kodeksowego uregulują godziny pracy w niedzielę. Jeśli nie będą przewidywały żadnych modyfikacji, wówczas jedną godzinę pracy (pomiędzy 6.00 a 7.00) trzeba będzie rozliczyć jako pracę w niedzielę. Jeśli natomiast zgodnie z aktami wewnątrzzakładowymi praca w niedzielę będzie obejmowała czas pomiędzy 7.00 tego dnia a 7.00 dnia następnego, to pomimo że pracownik rzeczywiście wykonywał pracę w kalendarzową niedzielę, godziny pracy od 0.00 do 7.00 będą rozliczone jako zwykły dzień pracy, a nie na zasadach przewidzianych dla niedziel i świąt.

Pracodawca prowadzący hotel chce, aby w zakładzie pracy za pracę w niedzielę i święto uważało się pracę między godziną 8.00 w tym dniu, a godziną 8.00 w następnym dniu. W jaki sposób należy dokonać zmiany?

Zmiana granic czasowych niedzieli i świąt powinna być uregulowana w wewnętrznych aktach prawa pracy (w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy). W przypadku pracodawców, u których nie ma obowiązku wydania takich aktów – powinna zostać podana do wiadomości pracowników w formie obwieszczenia wydanego przez pracodawcę.

W połowie grudnia pracodawca obwieścił w zakładzie pracy, że sylwester będzie dniem wolnym od pracy. Jak traktować sytuację, w której pomimo tego obwieszczenia pracownik będzie musiał pracować tego dnia? Czy będzie to praca w zwykły dzień, czy w święto?

Podjęcie przez pracodawcę decyzji o uznaniu danego dnia za dzień wolny od pracy nie oznacza, że dzień ten staje się dniem wolnym w rozumieniu ustawy o dniach wolnych od pracy i Kodeksu pracy. To, że znaczna część pracodawców, w tym również urzędy, traktuje jakiś dzień, w drodze indywidualnych decyzji, jako wolny od pracy, podlegający odpracowaniu, nie daje podstaw do przyjęcia, że dzień ten był dniem ustawowo wolnym od pracy w rozumieniu przepisów ustawy o dniach wolnych od pracy (wyrok NSA w Szczecinie z 2 września 1999 r., sygn. akt SA/Sz 1498/98). W tym przypadku należy stosować art. 151³ k.p. poprzez analogię i sylwestra traktować jako dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy.

W regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy, który świadczy usługi transportowe, ustalono, że pracą w niedzielę i święto jest praca wykonywana między godz. 9.00 w tym dniu a godz. 9.00 następnego dnia. Czy takie postanowienie jest zgodne z prawem?

Tak. Pracodawca ma swobodę w określeniu godzin, w których praca kwalifikowana będzie jako praca w niedzielę lub święto. W podanym przykładzie doba pracownicza nie pokrywa się z dobą kalendarzową. W konsekwencji może się zdarzyć, że w jednej dobie kalendarzowej obejmującej np. święto Wszystkich Świętych czas pracy pracownika będzie częściowo rozliczany jako święto (od godz. 9.00), a częściowo jako zwykły dzień roboczy (do godz. 9.00 w tej samej dobie kalendarzowej).

U pracodawcy ustalono, że za pracę w niedzielę uważa się pracę od godz. 7.00 w tym dniu do godz. 7.00 w następnym dniu. Jednocześnie za pracę w święto uważa się pracę między 9.00 w tym dniu a 9.00 następnego dnia. Czy takie rozwiązanie jest legalne?

Tak. Ustalenie przez pracodawcę innych widełek godzinowych w przypadku niedziel, a innych w przypadku świąt jest zgodne z prawem. Praco-

dawca może też przyjąć różne widełki godzinowe dla różnych grup pracowniczych. Tak wyznaczone święto powinno jednak obejmować jak najwięcej godzin święta kalendarzowego (wydaje się, że nie mniej niż 12). Przykładowo wprowadzenie do regulaminu postanowienia, zgodnie z którym za pracę w święto uważa się pracę od godz. 22.00 w tym dniu do godz. 22.00 w następnym dniu, wypaczałoby ochronny charakter przepisów dotyczących świąt. Utrudniałoby w przypadku świąt religijnych praktykowanie zwyczajów związanych z tymi świętami, skoro święto kalendarzowe byłoby u pracodawcy przez 22 godziny traktowane jak zwykły dzień roboczy.

Czy w zakładzie produkcyjnym, w którym pracownicy wykonują pracę zmianową, pracodawca może ustalić, że pracą wykonywaną w niedzielę i święta jest praca pomiędzy godz. 7.00 w tym dniu a 7.00 w kolejnym dniu, jeśli jednocześnie pierwsza zmiana rozpoczyna się o 6.00?

Teoretycznie takie uregulowanie jest możliwe. Może to jednak utrudniać rozliczanie czasu pracy w praktyce. Z tego względu zaleca się, aby godziny ustalone przez pracodawcę były zbieżne z godzinami rozpoczynania zmian. Jeśli w opisanym przypadku sobota byłaby dniem rozkładowo wolnym od pracy, to pracownik rozpoczynający pracę w niedzielę o 6.00, na pierwszej zmianie, przez 1 godzinę (od 6.00 do 7.00) pracowałby w dniu wolnym od pracy. W wyniku tego pracodawca byłby zobowiązany do udzielenia mu dnia wolnego w zamian za ten dzień – z prawnego punktu widzenia pracownik rozpoczął bowiem pracę w dzień rozkładowo wolny od pracy.

Art. 151^{pb}.⁵ [Stosowanie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni]

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. poz. 305 i 650).

Zasady ograniczenia handlu i wykonywania czynności związanych z handlem (w tym powierzania ich pracownikowi lub zatrudnionemu na podstawie umów cywilnoprawnych) w niedziele i święta oraz w Wigilię i Wielką Sobotę w placówkach handlowych zostały omówione w sposób szczegółowy w osobnym rozdziale niniejszej publikacji.

⁵ Obowiązuje od 1 marca 2018 r. – przepis dodany na podstawie art. 12 pkt 3 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta (Dz.U. poz. 305).

Art. 151¹⁰. [Praca 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.
-

Czy zniesienie zakazu pracy w niedziele i święta w stosunku do prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności dotyczy wyłącznie rodzajów działalności wymienionych w ust. 9 powyższego art. 151¹⁰⁷?

Nie. Katalog prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności ma charakter otwarty, na co wskazuje użycie w przepisie sformułowanie „w szczególności”. Zatem wyłączenie zakazu pracy w niedziele i święta może dotyczyć również innych prac koniecznych ze względu na społeczną użyteczność.

Pan Tomasz ma trzyletniego syna. Nie wyraził zgody na pracę w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych. Czy pracodawca może zobowiązać go do pracy w niedzielę?

Tak, o ile nie będzie to praca w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Nie ma przepisu, który zakazywałby zatrudniania w niedzielę lub święto pracownika opiekującego się dzieckiem do 4. roku życia. Pracownik taki objęty jest ochroną w zakresie pracy w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w przerywanym systemie czasu pracy oraz poza stałym miejscem pracy, chyba że wyrazi zgodę na pracę w tych warunkach. Zatrudnienie takiego pracownika w niedzielę jest zatem dozwolone, w szczególności jeśli jest to dla niego normalny dzień pracy, wynikający z obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Niezależnie jednak od tego, jeśli taki pracownik miałby świadczyć w niedzielę pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej, to musi wyrazić na to zgodę.

W święto 11 listopada w Mediolanie ma się odbyć koncert popularnego zespołu muzycznego. Obsługę IT tego wydarzenia mają zapewnić pracownicy techniczni zatrudnieni w Polsce, odpowiedzialni za zapewnienie bieżącej obsługi systemów sieciowych umożliwiających zamieszczanie w internecie relacji z tego koncertu. Czy z uwagi na to, że zadanie ma być wykonane dla firmy z siedzibą we Włoszech, można nakazać tym pracownikom pracę 11 listopada?

Tak. Przepisy umożliwiają pracodawcy, który świadczy usługi na rzecz podmiotów zagranicznych, zatrudnianie swoich pracowników w dniach, które u podmiotu zagranicznego są dniami roboczymi, a w Polsce są świętami. Wymogiem jest, aby pracownik wykonywał usługi przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego. Taka wyjątkowa praca w święta może zatem dotyczyć pracy wykorzystującej rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi. Może ona wykorzystywać też

urządzenia elektryczne lub elektroniczne przeznaczone do zapewniania telekomunikacji, czyli nadawania, odbioru lub transmisji informacji, niezależnie od ich rodzaju, za pomocą przewodów, fal radiowych bądź optycznych lub innych środków wykorzystujących energię elektromagnetyczną.

Pan Henryk jest hydraulikiem zatrudnionym w przedsiębiorstwie wodociągów i kanalizacji, które świadczy usługi dla miasta Hajnówka. Pracodawca polecił mu, by przyjechał 1 maja do siedziby przedsiębiorstwa i naprawił krany we wszystkich umywalkach. Pan Henryk odmówił wykonania polecenia, tłumacząc, iż jest to dzień wolny od pracy. Czy słusznie?

Tak. Mimo iż pracownik pracuje w przedsiębiorstwie świadczącym prace konieczne ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, a więc teoretycznie mógłby być objęty wyjątkiem od zakazu pracy w niedziele i święta, to za taką pracę nie można uznać usług związanych z prawidłowym funkcjonowaniem samej siedziby przedsiębiorstwa. Inaczej byłoby, gdyby pracownik 1 maja miał świadczyć pracę związaną z naprawą sieci wodociągowej. Wtedy bowiem byłaby to praca konieczna ze względu na potrzeby ludności związane z dostępem do wody, do której pracownik byłby zobowiązany.

Czy ci sami pracownicy IT będą mogli obsługiwać koncert noworoczny, który odbywa się 1 stycznia w Londynie?

Nie. Świadczenie pracy związanej z usługami telekomunikacyjnymi w niedziele i święta uzależnione jest od faktu, czy w państwie odbiorcy tych usług jest dzień pracy. Jeżeli zatem 1 stycznia przypada w Anglii New Year's Day, który, tak jak w Polsce, jest dniem wolnym od pracy, to praca w tym dniu jest niedozwolona. Przykład ten pokazuje, iż pracodawca powinien dysponować wiedzą na temat dni wolnych od pracy w krajach odbiorców jego usług telekomunikacyjnych.

Pan Jan prowadzi firmę zajmującą się pilnowaniem mienia i ochroną osób. Po zapoznaniu się z obowiązującymi przepisami prawa pracy stwierdził, iż wszyscy zatrudniani przez niego pracownicy, a więc zarówno ochroniarze, jak i pracownicy zajmujący się kwestiami administracyjno-marketingowymi w siedzibie firmy, mogą pracować w niedziele i święta. Czy słusznie?

Zawarty w art. 151¹⁰ katalog wyjątków, w przypadku których dopuszczalna jest praca w niedziele i święta, rzeczywiście wymienia pracę przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób. W niedzielę lub święto mogą jednak pracować tylko ci pracownicy, którzy wykonują prace bezpośrednio związane z wyżej wymienionym rodzajem działalności oraz tacy, których praca jest niezbędna dla prowadzenia takiej działalności. Zatem przedmiotowym wyjątkiem nie są ob-

jęci wszyscy pracownicy firmy ochroniarskiej, w tym m.in. nie są nim objęci pracownicy administracyjno-marketingowi, jeżeli ich praca nie jest w tym dniu niezbędna do właściwego prowadzenia tego rodzaju działalności. I choć o niezbędnym charakterze takiej pracy decyduje pracodawca, który jest organizatorem pracy w danym zakładzie, to kwestia ta może stać się przedmiotem badania organów nadzorujących przestrzeganie prawa pracy, w tym przede wszystkim Państwowej Inspekcji Pracy.

Hurtownia ma w magazynie znaczną ilość towaru. Korzysta z ochrony zapewnianej przez firmę zewnętrzną. W tej firmie pracownicy zatrudnieni są na umowy o pracę. Czy w niedzielę 15 sierpnia mogą zabezpieczać hurtownię?

Tak. Hurtownia jest placówką handlową, w której praca w święta jest niedozwolona. Jednak zakaz pracy w święta będące niedzielami nie dotyczy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób.

Na jakie sankcje naraża się pracodawca, zatrudniając pracowników wbrew zakazowi pracy w święta?

Zatrudnianie pracowników w święta, wbrew kodeksowemu zakazowi, może spowodować odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.), za które Kodeks pracy przewiduje karę grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Postępowania przeciwko pracodawcom toczą się według przepisów kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r., t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 475 z późn. zm.). Grzywna może zostać nałożona na pracodawcę przez sąd na podstawie wniosku o ukaranie albo przez inspektora pracy w trybie postępowania mandатовego. W tym drugim przypadku nie może ona jednak przekraczać kwoty 2000 zł. Chyba że nakładana jest na pracodawcę ukaranego co najmniej dwukrotnie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, który w ciągu 2 lat od dnia ostatniego ukarania popełnia kolejne wykroczenie – wówczas nie może przekraczać kwoty 5000 zł.

Zgodnie z harmonogramem pracownica powinna stawić się do pracy w niedzielę. Odmówiła z uwagi na ciążę. Poinformowała pracodawcę, że skoro nie ma obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, to nie powinna pracować również w niedzielę. Czy słusznie?

Nie. Choć pracodawca nie może zatrudniać kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, takiego zakazu nie ma jednak w przypadku zatrudniania ich w niedzielę lub święto, o ile w konkretnym przypadku praca w niedzielę lub święto jest dozwolona według komentowanego przepisu. Odmawiając wykonania polecenia świadczenia pracy w niedzielę, pracownica ryzykuje zastosowanie wobec niej kary porządkowej bądź nawet rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Czy dopuszczalne jest zatrudnianie pracowników przy pracach remontowych w niedziele i święta?

Tak, ale tylko w przypadku, gdy prace te są niezbędne. Przykładem może być sytuacja, gdy remont ze względów bezpieczeństwa musi odbywać się w czasie przerwy w funkcjonowaniu danego zakładu pracy. Wtedy też może zostać on uznany za niezbędny. Podmiotem decyzyjnym jest w tym przypadku pracodawca, jednak jego ustalenia mogą zostać zweryfikowane przez organy nadzorujące przestrzeganie prawa pracy.

Art. 151¹¹ 6 [Dzień wolny od pracy]

- § 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 niedzieli;
 - 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.
-

W jaki sposób pracodawca powinien prawidłowo rekompensować pracę w niedziele i święta?

Za pracę w niedzielę należy udzielić pracownikowi dnia wolnego w ciągu 6 dni kalendarzowych poprzedzających taką niedzielę lub następujących po niej. W przypadku gdy udzielenie wolnego w tym terminie nie

⁶ W brzmieniu obowiązującym od 1 marca 2018 r. na podstawie art. 12 pkt 1 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta (Dz.U. poz. 305).

jest możliwe, dzień wolny powinien być wyznaczony do końca okresu rozliczeniowego. Planując dzień wolny, należy uwzględnić, że pracownik powinien skorzystać z 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego. Inny termin udzielenia wolnego obowiązuje w przypadku dnia wolnego w zamian za pracę w święto. W tym przypadku dzień wolny powinien być udzielony do końca okresu rozliczeniowego. Jeśli udzielenie wolnego nie jest możliwe, pracę należy zrekompensować poprzez przyznanie dodatku do wynagrodzenia.

Czy udzielenie pracownikowi dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto uzależnione jest od złożenia przez pracownika stosownego wniosku?

Nie. Pracodawca ma obowiązek udzielenia dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto. Nie może oczekiwać na wystąpienie przez pracownika z wnioskiem na piśmie. W takiej sytuacji naraziłby się na zarzut nieprzestrzegania czasu pracy.

Czy za święto występujące w wolną sobotę można oddawać po 2 godziny w 4 kolejnych dniach pracy, a tym samym w 4 kolejnych dniach zmniejszyć wymiar czasu pracy z 8 do 6 godzin?

W pewnych sytuacjach można w ten sposób postąpić. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 października 2012 r. (sygn. akt K 27/11) stwierdził niezgodność z konstytucją art. 130 § 2¹ k.p. Z mocy tego przepisu w przypadku pracowników, dla których święto przypadało w dniu będącym zgodnie z rozkładem ich czasu pracy dniem wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, nie dochodziło do obniżenia ich wymiaru w okresie rozliczeniowym. Uchylenie tego przepisu oznacza, że każdy pracodawca jest zobowiązany wyznaczyć dodatkowy dzień wolny za święto przypadające w takim dniu. W tym przypadku Kodeks pracy nie przewiduje wprost, że w zamian za sobotę należy udzielić innego pełnego dnia wolnego. Istotne jest tylko, aby w okresie rozliczeniowym nie wystąpiły przekroczenianorm tygodniowych i dobowych. Taki skutek może spowodować zarówno udzielenie dnia wolnego, jak i obniżenie dobowej normy w kolejnych dniach. Jednocześnie jednak w każdym okresie rozliczeniowym trzeba pracownikowi udzielić odpowiedniej liczby dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Jeśli w konkretnym okresie rozliczeniowym okaże się, że jest ich za mało, zdjęcie z dniówki po 2 godziny przez 4 kolejne dni nie będzie wystarczające.

Czy jeśli pracownik wykonywał pracę w niedzielę tylko 3 godziny, przysługują mu tylko 3 godziny wolnego w innym dniu?

Nie. Pracownik wykonujący na polecenie pracodawcy pracę dodatkową w niedzielę jest uprawniony do całego dnia wolnego. Nie ma znaczenia liczba godzin, które pracownik faktycznie przepracował w niedzielę (uchwała SN

z 4 czerwca 1982 r., sygn. akt III PZP 17/82, OSNC 1982/10/148). Celem tego przepisu jest zapewnianie pracownikom określonej liczby dni wolnych od pracy w skali tygodnia, jak również w całym okresie rozliczeniowym.

Jeśli pracownik pełnił dyżur w domu w niedzielę lub w święto, nie świadcząc w tym czasie pracy, czy należy mu się inny dzień wolny od pracy?

Nie. Dzień wolny przysługuje tylko za pracę faktycznie wykonaną w święto lub niedzielę. Pracownik, który nie wykonywał pracy, pełniąc dyżur, a jedynie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy, nie może się domagać dodatkowego dnia wolnego. Jeśli jednak pracownik pełnił dyżur w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, innym niż dom, może oczekiwać rekompensaty w postaci czasu wolnego, a w razie braku możliwości jego udzielenia – wynagrodzenia na zasadach określonych w przepisie.

Czy pracodawca może skumulować dni wolne przysługujące pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto i udzielić ich łącznie, np. razem z urlopem?

Nie. Celem powyższego przepisu jest zapewnienie pracownikowi cotygodniowego odpoczynku, który został zaburzony poprzez pracę w niedzielę lub święto. Skumulowanie i łączne udzielenie takich dni wolnych stanowi niejako obejście tych zasad i jako takie powinno być uznane za niedozwolone.

Czy pracownik pracujący na część etatu ma prawo do rekompensaty czasu pracy w niedzielę na takich samych zasadach jak pełnoetatowiec?

Tak. Zatrudnienie pracownika tylko na część etatu nie ma wpływu na sposób rozliczenia jego pracy w niedzielę. W przypadku takiego pracownika rozliczenia powinny odbywać się na zasadach ogólnych. Przykładowo jeśli pracownik zatrudniony na 1/4 etatu wykonuje pracę od poniedziałku do piątku przez 2 godziny, a w 2 kolejne niedziele pracował przez 1 godzinę, otrzyma dzień wolny w pełnym wymiarze za każdy dzień pracy w niedzielę.

Pracownik wykonuje pracę od poniedziałku do piątku. Otrzymał zadanie wykonania pracy w poniedziałek na drugim końcu Polski. Będzie to wymagało przemieszczenia się do punktu docelowego już w niedzielę. W czasie podróży pracownik będzie przygotowywał prezentację. Czy za podróż w niedzielę pracownikowi trzeba udzielić dnia wolnego?

Tak. Zasadniczo czas podróży służbowej nie jest wliczany do czasu pracy. Wlicza się go jednak, jeśli podróż ta ma miejsce w rozkładowych godzinach pracy pracownika lub pracownik wykonuje pracę podczas tej podróży. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy w trakcie podróży służbowej pra-

codawca ma więc obowiązek przyznania dnia wolnego. Jeśliby jednak podróż służbowa w niedzielę polegała jedynie na przemieszczeniu się pracownika do określonego punktu wykonywania czynności pracowniczych, pracodawca nie miałby obowiązku udzielenia dnia wolnego.

W jaki sposób rozliczyć godziny pracy pracownika, który wykonywał pracę w niedzielę będącą dla niego dniem wolnym od pracy, a dodatkowo, ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, jego czas pracy wydłużył się z 8 do 11 godzin?

Za pierwsze 8 godzin pracy pracownikowi należy w takim przypadku udzielić dodatkowego dnia wolnego. Kolejne 3 godziny pracy nadliczbowej powinny być zrekompensovane poprzez wypłacenie pracownikowi, za każdą godzinę pracy nadliczbowej, zwykłego wynagrodzenia za pracę zwiększonego o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (100%) albo poprzez przyznanie czasu wolnego zgodnie z art. 151² § 1 k.p. Może się jednak okazać, że przyznanie za pierwsze 8 godzin dnia wolnego będzie niemożliwe. W takim przypadku pracownikowi przysługiwać będzie za wszystkie godziny pracy również dodatek za pracę w niedzielę (w wysokości 100% wynagrodzenia).

Czy dodatek za pracę w niedzielę należy się pracownikom pracującym rozkładowo w niedzielę?

Nie. Zwiększone wynagrodzenie nie przysługuje, jeśli pracownik wykonuje pracę w niedzielę i święta w ramach rozkładu czasu pracy. Tę pracę należy rozliczać w podobny sposób jak pracę w inne dni, np. wtorek czy czwartek, wykonywaną przez pracowników w zwykłe dni robocze. W przypadku pracy w niedzielę rekompensowanie pracy nadliczbowej przypadającej w niedzielę i święta będące dla pracowników zwykłymi dniami pracy podlega zasadom ogólnym. Pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 50% za godziny nadliczbowe przypadające w niedzielę wynikającą z rozkładu czasu pracy. 100-procentowy dodatek przewidziany jest w artykule 151¹ § 1 k.p. jedynie za pracę w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Czy w przypadku pracy w niedzielę będącej planowo dniem wolnym, jeśli pracownikowi nie udziela się dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto, przysługują dwa dodatki (prawo do dodatku za godziny nadliczbowe tygodniowe oraz prawo do 100-procentowego dodatku na podstawie art. 151¹ § 2 k.p.)?

Przepisy nie precyzują, czy w takim przypadku pracownikowi przysługują dwa dodatki, tj. prawo do dodatku wynikającego z art. 151¹ § 2 k.p. z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz prawo do 100-proc. dodatku na podstawie art. 151¹ § 2 k.p. Zgodnie z orzecznictwem w takiej sytuacji przysługuje tylko jeden doda-

tek. W uchwale z 15 lutego 2006 r. (sygn. akt II PZP 11/05) Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151¹⁴ § 2 in fine lub § 3. Przeciwnie stanowisko, tj. przyznające prawo do dwóch dodatków, zajmuje natomiast Państwowa Inspekcja Pracy.

Czy zatrudniając pracowników w systemie weekendowym, pracodawca jest zobowiązany wypłacić im dodatek za pracę w święta?

Nie. Zapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto nie dotyczy systemu pracy weekendowej. Kodeks pracy w sposób wyraźny wyłącza z zakresu przepisów przewidujących rekompensatę art. 151¹⁰ pkt 10 k.p. dotyczący pracy w systemie pracy weekendowej. Do istoty tego systemu należy umożliwianie pracodawcy zatrudnienia pracowników również w dniach świątecznych bez konieczności rekompensowania tej pracy w szczególny sposób.

Jak rozliczyć czas pracy pracownika, który w wyniku udzielenia dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto, która była świadczona w wymiarze niższym niż 8 godzin, nie wypracował pełnego nominału czasu pracy przewidzianego dla okresu rozliczeniowego (zamiast 160 godzin przepracował 154 godziny w miesiącu)?

Przepisy nie rozstrzygają, czy pracownikowi należy w takim przypadku przyznać za nieprzepracowane godziny wynagrodzenie uzupełniające. Wydaje się jednak, że w takiej sytuacji pracownikowi będzie przysługiwało jedynie wynagrodzenie za godziny rzeczywiście przepracowane, a zatem jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie określone stawką miesięczną, np. 2000 zł, to jego wynagrodzenie będzie wynosić 1925 zł $[(2000 : 160) \times 154 \text{ h}]$. Z kolei jeżeli wynagrodzenie pracownika jest określone stawką godzinową, to wówczas należne za dany miesiąc wynagrodzenie będzie obliczone poprzez pomnożenie stawki godzinowej i 154 godzin.

Czy zasady rekompensaty pracy w niedzielę i święta określone w art. 151¹⁴ k.p. stosuje się również do pracowników samorządowych?

Tak. Pracownicy samorządowi są szczególną kategorią pracowników, których stosunek pracy i związane z nim kwestie dotyczące czasu pracy regulowane są przepisami szczególnymi, tj. ustawą o pracownikach samorządowych. Należy jednak podkreślić, iż ustawa ta, poza przepisami dotyczącymi rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, nie zawiera regulacji dotyczących norm pracy czy systemów pracy takich pracowników, w tym szczególnych rozwiązań odnoszących się do rekompensowania pracy w niedzielę i święta. Dlatego też w tym zakresie zastosowanie znajdują zasady uregulowane w komentowanym art. 151¹⁴ k.p.

Art. 151¹². [Korzystanie z niedzieli wolnej od pracy]

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

Czy w sytuacji, gdy w niedzielę wolną od pracy (udzieloną pracownikowi raz na 4 tygodnie) pracownik się rozchorował i nie mógł z niej w pełni skorzystać, należy udzielić mu innej niedzieli wolnej od pracy?

Nie. Mimo iż celem prawa do wolnej niedzieli jest umożliwienie pracownikowi wykorzystania tego dnia na odpoczynek czy praktyki religijne, pracodawca nie może ponosić konsekwencji z tytułu faktu, iż w rzeczywistości taka możliwość nie zaistniała.

Czy pracodawca może ustalić w rozkładzie pracy, że w okresie kolejnych ośmiu tygodni pracownik będzie miał wolne niedziele w drugim i w siódmym tygodniu?

Tak. Pracodawca ma obowiązek zapewnić, aby w każdym kolejnym okresie obejmującym 4 tygodnie pracy pracownik miał zapewnioną jedną wolną niedzielę. Nie istnieje wymóg, aby co czwarta niedziela była wolna od pracy. Pracodawca może zaplanować, że pracownik będzie miał wolną drugą i siódmą niedzielę w okresie kolejnych 8 tygodni pracy. Z taką wykładnią przepisu zgadza się znaczna część doktryny. Warto jednak wskazać, że odmienne stanowisko przyjmuje Główny Inspektorat Pracy. Zdaniem GIP wolna powinna być co najmniej jedna wolna niedziela w ciągu każdych czterech następujących po sobie tygodni (pismo GIP z 4 sierpnia 2009 r., nr GPP-459-4560-49/09/PE/RP).

Czy wolną niedzielę co najmniej raz na 4 tygodnie należy zapewnić również tym pracownikom, których praca w niedzielę jest z góry planowana?

Tak. Wszyscy pracownicy wykonujący pracę w niedzielę objęci są obowiązkiem zapewnienia wolnej niedzieli co najmniej raz na 4 tygodnie. Bez znaczenia jest, czy praca jest efektem szczególnych, nieprzewidzianych potrzeb pracodawcy w te dni, czy też wynika z ustalonego harmonogramu.

Czy pracownicy wykonujący pracę w systemie weekendowym są uprawnieni do wolnej niedzieli raz na 4 tygodnie?

Nie. Wyłączenie osób wykonujących pracę w takim systemie wynika wprost z przepisu. Obowiązek ten nie dotyczy pracowników wykonujących pracę

w systemie pracy weekendowej. Do istoty wykonywania pracy w tym systemie należy wykonywanie pracy wyłącznie w weekendy, zatem i w niedzielę.

Czy pracownik może domagać się dodatku do wynagrodzenia z tytułu niezapewnienia przez pracodawcę wolnej niedzieli raz na 4 tygodnie?

Nie. Kodeks pracy nie przewiduje wprost rekompensaty finansowej z tytułu braku zapewnienia przez pracodawcę co najmniej jednej wolnej niedzieli w każdym okresie czterotygodniowym. Brak wywiązania się przez pracodawcę z tego obowiązku może jednak stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.).

Czy niedzieli wolnej od pracy raz na 4 tygodnie można udzielić w trakcie urlopu wypoczynkowego pracownika?

Tak. Artykuł 151¹² k.p. nie przewiduje, że zapewnienie niedzieli wolnej do pracy ma odbywać się poprzez wyznaczenie jej jako wolnej w harmonogramie czasu pracy. Może się zdarzyć, że pracownik złoży wniosek urlopowy obejmujący niedzielę w danym okresie czterotygodniowym. Wówczas niedziela objęta tym wnioskiem będzie dla pracownika wolna od pracy, pomimo że przypadnie na okres urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca po niemal trzech miesiącach zatrudnienia pracownika zorientował się, że pracownik nie miał zapewnionych wolnych niedziel. Czy udzielenie trzech wolnych niedziel w kolejnych tygodniach rozwiąże problem?

Nie. W okresie kolejnych 4 tygodni przypadać musi co najmniej jedna wolna niedziela. Zapewnienie średnio jednej wolnej niedzieli na 4 tygodnie w okresie rozliczeniowym nie będzie wystarczające. Kodeks pracy w tym przypadku nakazuje obliczać wolne niedziele w sposób zupełnie niezależny od okresu rozliczeniowego. Rozliczając wolne niedziele, pracodawca nie może pod koniec okresu rozliczeniowego udzielić kilku wolnych niedziel z rzędu, tak aby zgadzała się średnia.

Rozdział 8.

Ograniczenie handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

Artykuły powołane w rozdziale 8 pochodzą z ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305 z późn. zm.).

Art. 1. [Zakres stosowania ustawy]

1. Ustawa określa zasady dotyczące ograniczenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy.
 2. Przepisy ustawy stosuje się do przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. poz. 646) wykonujących zarobkową działalność handlową.
-

W jaki sposób ustawa ogranicza handel?

Ustawa wprowadza zakaz handlu i wykonywania czynności związanych z handlem (w tym powierzania ich pracownikowi lub zatrudnionemu na podstawie umów cywilnoprawnych) w niedziele i święta w placówkach handlowych. Zakaz handlu nie będzie jednak obowiązywać we wszystkie niedziele. Docelowo od 2020 r. na stałe wyłączone spod zakazu handlu mają pozostać: ostatnia niedziela stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia, a także dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie i niedziela poprzedzająca Wielkanoc. W 2019 r. zakaz nie będzie obowiązywać dodatkowo w każdą ostatnią niedzielę miesiąca, a w 2018 r. zakupy można było zrobić zarówno w ostatnią, jak i pierwszą niedzielę miesiąca. Oznacza to, że ograniczenie handlu będzie wprowadzane stopniowo. Warto również zwrócić uwagę, że ustawa wprowadza także szczególne rozwiązanie w zakresie Wigilii i Wielkiej Soboty. Handel w placówkach handlowych w te dni będzie dopuszczalny jedynie do godziny 14.00.

Do jakich podmiotów znajdą zastosowanie przepisy ustawy?

Ustawa ma zastosowanie do przedsiębiorców wykonujących zarobkową działalność handlową, którymi mogą być:

- a) osoby fizyczne,
 - b) osoby prawne
 - c) jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną
 - wykonujące we własnym imieniu działalność gospodarczą, a także
 - d) wspólnicy spółki cywilnej – w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.
-

Art. 2. [Odesłanie do przepisów Kodeksu pracy]

W zakresie nieuregulowanym w ustawie do wykonywania pracy przez pracowników w placówkach handlowych w niedziele i święta stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108, 4, 138 i 305).

W jakim zakresie do pracowników wykonujących pracę w niedziele i święta w placówkach handlowych znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy regulujące pracę w niedziele i święta?

Regulacja kodeksowa najdzie zastosowanie do pracy w placówkach handlowych, m.in. w zakresie zasad rekompensowania pracy w niedziele i święta. Oznacza, to że pracownikowi, który wykonywał pracę w niedzielę i święta w placówkach handlowych, pracodawca będzie zobowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

- w zamian za pracę w niedzielę w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli (a jeżeli nie będzie to możliwe – do końca okresu rozliczeniowego), a
- w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

Jeżeli nie będzie możliwe wykorzystanie dnia wolnego we wskazanych terminach, wówczas pracownikowi przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub w święto w wysokości 100% wynagrodzenia.

Warto przy tym jednak pamiętać, że mimo iż zasady rekompensowania pracy w niedziele i święta będą takie same dla wszystkich pracowników (niezależnie od tego, czy dotyczą pracy w placówkach handlowych czy poza nimi), to jednak różnice mogą powstawać na tle oceny, czy praca w określonych godzinach stanowi pracę w niedzielę lub święto. W ustawie znajduje się bowiem osobna definicja pracy w placówkach handlowych w niedzielę i święta. Zgodnie z nią praca w tych dniach będzie przypadać na kalendarzową niedzielę i święto, czyli będzie to praca w okresie 24 kolejnych godzin przypadających odpowiednio między godziną 24.00 w sobotę a godziną 24.00 w niedzielę i między 24.00 w dniu bezpośrednio poprzedzającym święto a go-

dziną 24.00 w święto. Nie jest to spójne z kodeksowym rozumieniem pracy w niedziele i święta, które ma dalej zastosowanie do pracy poza placówkami handlowymi. Zgodnie z nim za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną między godziną 06.00 w te dni a godziną 06.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Oznaczać to będzie w praktyce, że praca w godzinach od 00.00 do 06.00 w niedzielę oraz od godziny 00.00 do 06.00 w poniedziałek w zależności od miejsca i rodzaju pracy raz będzie stanowiła pracę w niedzielę, a raz nie.

Możliwe jest jednak inne rozumienie tych przepisów. Mianowicie w przypadku pracowników wykonujących pracę w handlu w placówkach handlowych i jednocześnie spełniających jedną z przesłanek dopuszczalności pracy w niedziele i święta wynikających z art. 151¹⁰ k.p. możliwe jest w dalszym ciągu stosowanie definicji kodeksowej niedzieli i święta na potrzeby rekompensowania pracy w niedzielę. W oparciu o definicję ustawową oceniana jest bowiem jedynie dopuszczalność pracy w niedzielę.

Dotychczas zgodnie z art. 151^{9a} k.p. praca w niedziele w placówkach handlowych była dozwolona przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności. Czy przepis ten nadal obowiązuje?

Nie. Wskazany artykuł Kodeksu pracy z dniem wejścia w życie ustawy został uchylony. Obecnie przepisy Kodeksu pracy wyraźnie odsyłają w zakresie ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i dzień poprzedzający pierwszy dzień Wielkiej Nocy do przepisów ustawy. Dopuszczalność świadczenia pracy w wyżej wskazanych dniach należy zatem oceniać zgodnie z jej treścią.

Spółka „Sklepik” w swoich sklepach zatrudnia na pół etatu kilkunastu pracowników (kasjerki, magazynierów, sprzątaczkę, pracowników ochrony). Pracownicy zatrudnieni są zgodnie z umową w weekendowym systemie czasu pracy i w praktyce do tej pory wykonywali pracę nie tylko w piątki i soboty, ale też w niedziele i święta. Czy wskazani pracownicy mogą w dalszym ciągu pracować we wskazanym systemie?

Pracownicy, których praca jest związana z handlem lub polega na czynnościach związanych z handlem, tj. kasjerki, magazynierzy, nie będą mogli świadczyć pracy w niektóre niedziele i wszystkie święta, o ile nie pracują w placówkach handlowych wyłączonych spod zakazu. Nie oznacza to jednak, że nie będą mogli być dalej zatrudnieni we wskazanym systemie. Pracodawca może bowiem spróbować układać grafiki pracowników w taki sposób, by czas pracy pracowników w ramach połowy wymiaru rozkładał się na dni, w które praca jest w dozwolona. Należy pamiętać, iż praca w weeken-

dowym systemie dopuszcza możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy aż do 12 godzin. Jeżeli jednak zorganizowanie pracy w ten sposób będzie niemożliwe lub niecelowe dla pracodawcy, to konieczne może okazać się wręczenie wypowiedzenia umowy ze względu na konieczność redukcji zatrudnienia lub wypowiedzenia zmieniającego obniżającego np. wymiar czasu pracy. Powyższe problemy nie będą natomiast dotyczyć sprzętaczek czy pracowników ochrony. Wskazani pracownicy mogą bowiem wykonywać swoje obowiązki w czasie, w którym zakazany jest handel oraz czynności związane z handlem, czyli np. w niedziele niehandlowe. Jeżeli jednak spółka nie widzi potrzeby zatrudniania ww. osób w dni, w które zakazany jest handel, to również musi rozważyć zmiany w grafikach czasu pracy lub ewentualne wypowiedzenia definitywne lub zmieniające (dotyczące warunków umowy o pracę).

Czy z dniem wejścia w życie ustawy jej przepisy zaczęły automatycznie obowiązywać pracowników wykonujących pracę w handlu, nawet jeżeli z wewnętrznych źródeł prawa pracy wynika co innego?

Tak. Od 1 marca 2018 r. przepisy ustawy zaczęły być wiążące dla pracowników wykonujących pracę w handlu i czynności związane z handlem, nawet jeżeli regulacje wewnętrzne (np. regulamin pracy) są z nią sprzeczne. Może to dotyczyć chociażby definicji pracy w niedziele i święta. Jeżeli w regulaminie pracy zostało przewidziane, że pracą w niedzielę jest praca pomiędzy godz. 07.00 w tym dniu a godziną 07.00 w następnym dniu, to definicja ta będzie miała dalej zastosowanie, ale jedynie do pracowników, którzy nie wykonują pracy w handlu lub przy czynnościach związanych z handlem (por. jednak komentarz do pierwszego pytania do art. 2).

Art. 3. [Definicje ustawowe]

Ilekrót w ustawie jest mowa o:

- 1) placówce handlowej – należy przez to rozumieć obiekt, w którym jest prowadzony handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem, w szczególności: sklep, stoisko, stragan, hurtownię, skład węgla, skład materiałów budowlanych, dom towarowy, dom wysyłkowy, biuro zbytu – jeżeli w takiej placówce praca jest wykonywana przez pracowników lub zatrudnionych;
- 2) handlu – należy przez to rozumieć proces sprzedaży polegający na wymianie towaru lub wyrobu na środki pieniężne;
- 3) wykonywaniu czynności związanych z handlem – należy przez to rozumieć wykonywanie w placówce handlowej czynności bezpośrednio związanych z handlem przez pracownika lub zatrudnionego, a także wykonywanie

- w takiej placówce przez pracownika lub zatrudnionego czynności związanych z magazynowaniem towarów lub ich inwentaryzacją;
- 4) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w placówce handlowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, a także osobę skierowaną do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
 - 5) zatrudnionym – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, wykonującą w placówce handlowej pracę na podstawie umów prawa cywilnego, a także osobę skierowaną do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
 - 6) święcie – należy przez to rozumieć dni wymienione w art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 90);
 - 7) wykonywaniu pracy w handlu oraz wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych – należy przez to rozumieć wykonywanie takiej pracy lub takich czynności przez pracownika lub zatrudnionego w okresie 24 kolejnych godzin przypadających odpowiednio między godziną 24.00 w sobotę a godziną 24.00 w niedzielę, i między godziną 24.00 w dniu bezpośrednio poprzedzającym święto a godziną 24.00 w święto;
 - 8) stacji paliw płynnych – należy przez to rozumieć obiekt budowlany, spełniający warunki przewidziane w obowiązujących przepisach dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, w obrębie którego dokonywana jest sprzedaż produktów naftowych na podstawie ważnej koncesji udzielonej w oparciu o przepisy ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz.U. z 2017 r. poz. 220, z późn. zm.).
-

Czy, aby dany obiekt został uznany za placówkę handlową, muszą być w nim prowadzone łącznie handel i inne czynności związane z handlem?

Zgodnie z definicją ustawową przez placówkę handlową należy rozumieć obiekt, w którym jest prowadzony handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem. Użycie spójnika „oraz” jest równoznaczne z wprowadzeniem przez ustawodawcę wymogu łącznego spełnienia dwóch przesłanek objętych definicją. O ile w przypadku mniejszych sklepów może to nie mieć znaczenia, bo co do zasady są tam wykonywane zarówno czynności związane z handlem (takie jak magazynowanie), jak i sam handel, to jednak już w przypadku większych przedsiębiorstw może pojawiać się rzeczywisty problem na tle tej definicji. Duże przedsiębiorstwa często mają sklepy,

w których prowadzony jest handel, i osobne wyodrębnione magazyny, centra dystrybucyjne, gdzie handel nie jest wykonywany. Zgodnie z literalnym brzmieniem ustawy, do takich obiektów, w których z handlem nie mamy do czynienia, zakaz nie powinien mieć zastosowania. Należy jednak zaznaczyć, iż Ministerstwo Pracy i PIP proponują interpretację mniej korzystną dla przedsiębiorców. Ich zdaniem wystarczy bowiem, że w danej placówce będzie wykonywany handel bądź czynności związane z handlem, aby można ją było uznać za placówkę handlową. Osiągnięcie tego efektu byłoby możliwe, gdyby ustawodawca posłużył się spójnikiem „lub”. Tego jednak nie zrobił. Ministerstwo i PIP dostrzegają to i dlatego powołują się w swojej wykładni na cel regulacji i łatwość obchodzenia przepisów.

Czy rodzaj placówki handlowej (np. jej wielkość) ma znaczenie dla zakazu?

Przepisy ustawy nie różnicują placówek handlowych według kryterium wielkości, np. powierzchni handlowej, liczby pracowników czy wielkości obrotów bądź przychodów. Zakaz obowiązuje w równym stopniu zarówno małe sklepy z kilkusobową obsadą i niskimi obrotami, jak i wielkie centra handlowe, super- i hipermarkety.

Kiedy mamy do czynienia z handlem i co z wymianą towarów w zamian za bony?

Handel w rozumieniu ustawy to proces sprzedaży polegający na wymianie towaru lub wyrobu na środki pieniężne. Takie rozumienie odbiega od definicji sprzedaży wynikającej z Kodeksu cywilnego. W Kodeksie cywilnym jest bowiem mowa o przeniesieniu własności rzeczy i zapłaćcie ceny. Czy zatem ustawowe rozumienie „handlu” oznacza, że nie jest „handlem” wymiana towaru lub wyrobu za bony towarowe? Nie można bowiem płatności bonem kwalifikować jako „wymiany towaru lub wyrobu na środki pieniężne”. Oznaczałoby to, że obiekty, w których płatność następuje bonami, wyłączone są spod zakazów wynikających z ustawy. Można sobie wyobrazić wydawanie przez placówki handlowe bonów, za które płaciłoby się wcześniej, a które byłyby do wykorzystania w niedzielę, kiedy płatność z wykorzystaniem środków pieniężnych jest zabroniona. Formalnie wymiana towaru za towar czy wymiana towaru za bon nie jest handlem w rozumieniu ustawy. Z drugiej strony wydaje się, że nie taka była intencja ustawodawcy.

Jakie czynności należy traktować jako bezpośrednio związane z handlem?

Za czynności bezpośrednio związane z handlem należy uznać czynności wykonywane w placówce handlowej, niezbędne do zawarcia transakcji sprzedaży oraz jej realizacji, wszelkie czynności związane z przygotowa-

niem placówki handlowej do handlu, jak również czynności związane z zakończeniem handlu w danym dniu i zamknięciem placówki.

Według ministerstwa i PIP poza samym handlem objęte ograniczeniami zostaną więc także takie czynności, jak:

- a) przyjmowanie i realizacja zamówień,
- b) ekspozycja towaru,
- c) brakowanie, usuwanie produktów wadliwych lub przeterminowanych,
- d) pakowanie,
- e) wydawanie towaru,
- f) przygotowanie kas, rozdział gotówki, odprawy pracowników,
- g) przeliczenie i rozliczenie utargu,
- h) sprawdzenie zabezpieczeń, włączenie alarmu.

Biorąc jednak pod uwagę, że wskazane organy słusznie wyraźnie dopuściły wykonywanie w niedziele czynności związanych z ochroną obiektu, to uznanie czynności wskazanych w pkt h jako bezpośrednio związanych z handlem stanowi wyraz pewnej niekonsekwencji.

Spółka „Swap” organizuje weekendowe wydarzenia, w trakcie których uczestnicy wymieniają się między sobą ubraniami, obuwiem, akcesoriami oraz innego rodzaju przedmiotami codziennego użytku. Spółka zatrudnia pracowników do obsługi wydarzeń, a przychody uzyskuje ze sprzedaży biletów wstępu. Czy spółka nadal będzie mogła prowadzić swoje działania także w niedziele i zatrudniać przy nich pracowników?

Tak. Spółka nie prowadzi działalności handlowej, lecz usługową. Organizuje ona bowiem jedynie dane wydarzenie.

Pani Krystyna, prowadząca sklep z odzieżą używaną, wysyła na weekendowe wydarzenia wymiany ubrań swoich pracowników. Pracownicy mają wymieniać ubrania, których długo nie udało się sprzedać, na bardziej atrakcyjne i uniwersalne. Czy pani Krystyna może powierzać pracownikom tego rodzaju pracę w niedziele?

Czynności wykonywane przez pracowników pani Krystyny na opisanym wydarzeniu nie stanowią handlu, bowiem nie następuje wymiana towarów na środki pieniężne. Niemniej jednak mogą one zostać potraktowane jako czynności związane z handlem, niewątpliwie bowiem zmierzają do uzyskania asortymentu na potrzeby prowadzonej przez panią Krystynę zarobkowej działalności handlowej.

Czy ograniczenia wynikające z ustawy znajdują zastosowanie do pracowników ochrony zatrudnianych w placówkach handlowych?

Nie. Ustawa wprowadza ograniczenia w zakresie handlu i czynności związanych z handlem. Do takich czynności nie zalicza się ochrony obiek-

tu, co zostało zresztą potwierdzone w stanowisku ministerstwa i PIP. Jest to w pełni racjonalny wniosek, biorąc pod uwagę, że zamknięcie placówek handlowych nie wyłącza potrzeby ich ochrony.

Pani Ania i pan Tomek zawarli umowę spółki cywilnej, w ramach której wspólnie prowadzą sklep obuwniczy. Czy ich sklep będzie mógł działać w niedziele i święta?

Tak, ale tylko jeśli będą prowadzić go osobiście. Choć umowa spółki cywilnej jest umową prawa cywilnego, na podstawie której strony mogą zobowiązać się do świadczenia pracy, to jednak należy uznać, że każdy ze wspólników spółki cywilnej może osobiście (we własnym imieniu i na własny rachunek) wykonywać czynności związane z prowadzeniem sklepu. Nie będzie jednak dopuszczalne zatrudnianie do tego celu pracowników (w niedziele i święta). W ślad za stanowiskiem Ministerstwa Pracy i PIP należy jednak dopuścić możliwość korzystania przez wspólników z nieodpłatnej pomocy w prowadzeniu sklepu ze strony członków ich rodzin.

Spółka „Grosik” zatrudnia w swoich sklepach pracowników m.in. w celu wykonywania prac konserwatorskich i serwisowych związanych z obsługą sprzętów. Prace te często wymagają, by wykonywać je poza godzinami otwarcia sklepów. Czy ograniczenia ustawowe będą dotyczyć ww. pracowników spółki?

Nie. Czynności związane z wykonywaniem prac konserwatorskich i serwisowych konieczne do prawidłowego i bezpiecznego funkcjonowania sprzętów nie będą zaliczane do czynności bezpośrednio związanych z handlem. Pracownicy wykonujący tego rodzaju prace będą mogli zatem wykonywać pracę w niedziele i święta.

Czy ograniczenia wykonywania pracy w handlu i czynności związanych z handlem dotyczą tylko pracowników?

Nie. Ograniczenia dotyczą zarówno pracowników, w tym pracowników tymczasowych, jak i osób zatrudnionych, tj. osób fizycznych, które wykonują pracę na podstawie umów prawa cywilnego (takich jak m.in. umowa-zlecenie, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług), w tym skierowanych na podstawie takich umów do wykonywania pracy tymczasowej. Co ważne, bez znaczenia jest również, czy wykonywanie powierzonej pracy jest odpłatne czy nieodpłatne.

W jakich godzinach wykonywanie pracy w handlu i przy czynnościach związanych z handlem będzie uznawane za pracę w niedzielę i święta?

Będzie to praca w okresie 24 kolejnych godzin przypadających odpowiednio między godziną 24.00 w sobotę a godziną 24.00 w niedzielę i między 24.00

w dniu bezpośrednio poprzedzającym święto a godziną 24.00 w święto. Oznacza to, że doba niedzielna i świąteczna w handlu pokrywa się z dobą kalendarzową (por. jednak komentarz do pierwszego pytania do art. 2).

Pan Adam prowadzi działalność gospodarczą polegającą na sprzedaży niemieckich produktów spożywczych i środków czystości. W tym celu dzierżawi stragan na lokalnym targowisku oraz zatrudnia dwóch pracowników. Czy pan Adam może prowadzić swój biznes w niedziele i święta?

Tak, ale tylko samodzielnie. Zgodnie z definicją ustawową stragan należy uznać za placówkę handlową. Ponadto niewątpliwie pracownicy pana Adama mieliby wykonywać w niedziele handel lub czynności związane z handlem. Dlatego też pan Adam nie może powierzyć im pracy w niedziele i święta (także na podstawie umowy cywilnoprawnej). Pan Adam będzie mógł jednak prowadzić swój biznes, jeżeli w te dni samodzielnie zajmie się sprzedażą. W przypadku przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną handel może być bowiem prowadzony w niedziele i święta osobiście.

Czy w przypadku pracowników zatrudnionych do wykonywania pracy w handlu możliwe jest ustalenie w regulaminie odmiennych ram czasowych?

Nie. Ustawa wyznacza w sposób bezwzględnie obowiązujący ramy doby niedzielnej i świątecznej dla pracowników w placówkach handlowych. Funkcjonujący w Kodeksie pracy przepis pozwalający na modyfikowanie ram doby niedzielnej i świątecznej w drodze regulacji zakładowych dotyczy tylko pracowników wskazanych w art. 151¹⁰ k.p., czyli kodeksowych przypadków, w których praca w niedziele i święta jest dozwolona. Oznacza to, że ustawodawca wykluczył możliwość ustalania odmiennych ram czasu pracy dla pracowników handlowych przez pracodawcę (nawet w porozumieniu z nimi).

Pan Marek w swojej firmie zatrudnia poza pracownikami handlowymi także magazynierów, serwisantów, pracowników ochrony i ekipę sprzątającą. Chce, aby dla wszystkich pracowników ramy czasowe niedzieli i świąt były jednakowe. Co może zrobić?

Jak wspomniano w poprzedniej odpowiedzi, w przypadku pracowników handlowych nie można modyfikować ram czasowych pracy w niedziele i święta. Pan Marek może jednak ustalić, że dla wszystkich pracowników (czyli zarówno handlowych, jak i niehandlowych) niedziela i święto będą pokrywać się z dobą kalendarzową. Przy zmianie obowiązującej u pracodawcy definicji niedzieli należy pamiętać o zastosowaniu odpowiednich procedur, zależnych chociażby od tego, czy definicja niedzieli wynika z regulaminu pracy i czy działają u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe.

Czy ustawa dotyczy kantorów i ograniczenia znajdują zastosowanie do ich pracowników?

Nie, chyba że w kantorze jest również prowadzony handel. Ustawa definiuje handel jako „proces sprzedaży polegający na wymianie towaru lub wyrobu na środki pieniężne”. Środki pieniężne nie stanowią ani towaru, ani wyrobu, a ustawa nie odnosi się do wymiany środków pieniężnych na środki pieniężne, zatem do kantorów i ich pracowników przynajmniej w zakresie ich typowej działalności nie znajduje zastosowania.

Art. 4. [Nieodpłatne świadczenie pracy i wykonywanie czynności związanych z handlem]

Powierzenie wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem nieodpłatnie w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy – jest zakazane.

Spółka „Stonka” prowadzi sklep spożywczy. Czy może w niedziele i święta prowadzić handel wykorzystując do tego studentów, którzy świadczyliby swoje usługi w ramach nieodpłatnych praktyk?

Nie. Zakazane jest zarówno odpłatne, jak i nieodpłatne powierzenie pracy w przypadkach, w których obowiązuje zakaz handlu.

Pan Marian prowadzi sklep zielarski. Czy siostra pana Mariana będzie mogła pomagać mu w sklepie w niedziele i święta?

Tak. Zgodnie z wyjaśnieniami ministerstwa i PIP korzystanie z okazjonalnej i nieodpłatnej pomocy członków rodziny nie będzie naruszać przepisów ustawy. Stanowisko ministerstwa oraz PIP należy uznać za słuszne, choć budzi pewne wątpliwości. Ustawodawca wprost bowiem przewidział, iż przedsiębiorca będący osobą fizyczną i prowadzący handel we własnym imieniu i na własny rachunek będzie mógł prowadzić handel w niedziele i święta jedynie osobiście. W przypadku zaangażowania członków rodziny nie będziemy mieli natomiast do czynienia z prowadzeniem handlu osobiście, lecz przez osoby trzecie. Co więcej, argumentacja ministerstwa, iż dopuszczalna będzie jedynie nieodpłatna i sporadyczna pomoc członków rodziny, kłóci się również z treścią art. 4 ustawy. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem zakazane jest zarówno odpłatne powierzenie wykonywania pracy, jak i nieodpłatne. Bez znaczenia jest również, czy powierzenie członkom rodziny pracy ma charakter regularny czy jedynie sporadyczny. Za obroną stanowiska ministerstwa i PIP przemawia jednak wykładnia ce-

lowościowa ustawy i sposób sformułowania definicji jej art. 3 pkt 7 – mowa tam o wykonywaniu pracy w handlu przez pracownika lub zatrudnionego. Ustawa zawiera definicję pracownika i zatrudnionego – trudno członka rodziny przedsiębiorcy uznać za podpadającego pod te definicje.

Art. 5. [Zakaz handlu w niedziele i święta]

W niedziele i święta w placówkach handlowych:

- 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
 - 2) powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem
- są zakazane.
-

Czy ustawa ogranicza świadczenie usług w niedziele i święta?

Nie. Ustawa ogranicza handel i czynności związane z handlem w placówkach handlowych. Zatrudnienie w sektorze usług w niedziele i święta będzie podlegało ograniczeniom wynikającym z Kodeksu pracy.

Pan Marcin jest kasjerem w sklepie. Pracodawca poinformował go, że ze względu na zakaz handlu nie będzie już otrzymywał zmian w niedziele. Pan Marcin jest jednak przyzwyczajony do pracy w weekendy i 11 marca otworzył sklep i pracował przez 8 godzin. Czy w takiej sytuacji pracodawca jest zobowiązany do wypłaty mu wynagrodzenia? Czy PIP może nałożyć karę na pracodawcę lub pana Marcina?

Wykonywanie pracy wbrew wyraźnym ustaleniom z pracodawcą nie obliguje tego ostatniego do obowiązku zapłaty wynagrodzenia za przepracowany czas. Odnosząc się natomiast do ewentualnej kontroli, to nie można wykluczyć ukarania pracodawcy. Co prawda nie powierzył on pracownikowi wykonywania pracy w handlu w niedzielę – pracownik zrobił to bez jego wiedzy i wbrew jego woli, ale jednak naruszył on zakaz poprzez prowadzenie handlu w niedzielę. Jego sklep był otwarty i to pracodawca osiągał w ten sposób zysk. Inspektor PIP powinien jednak uwzględnić wyjątkowe okoliczności zaistniałe w przedstawionej sytuacji.

Jakich świąt dotyczy zakaz handlu?

Zakaz handlu w dni świąteczne dotyczy świąt wskazanych w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 90):

- 1 stycznia – Nowy Rok,
- 6 stycznia – Święto Trzech Króli,

- pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
- drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 1 maja – Święto Państwowe,
- 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- pierwszy dzień Zielonych Świątek,
- dzień Bożego Ciała,
- 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- 1 listopada – Wszystkich Świętych,
- 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia.

Jaki podmiot będzie kontrolował przestrzeganie zakazu handlu?

Podstawowym organem kontroli będzie Państwowa Inspekcja Pracy, dla której przewidziane zostały dodatkowe uprawnienia w związku z wejściem w życie ustawy.

Art. 6. [Wyłączenia]

1. Zakaz, o którym mowa w art. 5, nie obowiązuje:
 - 1) na stacjach paliw płynnych;
 - 2) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu kwiatami;
 - 3) w aptekach i punktach aptecznych;
 - 4) w zakładach leczniczych dla zwierząt;
 - 5) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu pamiątkami lub dewocjonaliami;
 - 6) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych;
 - 7) w placówkach pocztowych w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 1481 oraz z 2018 r. poz. 106 i 138);
 - 8) w placówkach handlowych w obiektach infrastruktury krytycznej, o której mowa w ustawie z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. z 2017 r. poz. 209 i 1566);
 - 9) w placówkach handlowych w zakładach hotelarskich;
 - 10) w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku;
 - 11) w placówkach handlowych organizowanych wyłącznie na potrzeby festynów, jarmarków i innych imprez okolicznościowych, tematycznych lub sportowo-rekreacyjnych, także gdy są one zlokalizowane w halach targowych;

Rozdział 8. Ograniczenie handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

- 12) w placówkach handlowych w zakładach leczniczych podmiotów leczniczych i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych;
- 13) w placówkach handlowych na dworcach w rozumieniu ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym (Dz.U. z 2017 r. poz. 2136 i 2371), w portach i przystaniach morskich w rozumieniu ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o portach i przystaniach morskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 1933) oraz w portach i przystaniach w rozumieniu ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz.U. z 2017 r. poz. 2128) – w zakresie związanym z bezpośrednią obsługą podróżnych;
- 14) w centrach pierwszej sprzedaży ryb, w przypadku sprzedaży ryb z burty, w gospodarstwach rybackich, placówkach handlowych zajmujących się odbiorem produktów rybołówstwa i akwakultury oraz handlem takimi produktami;
- 15) w placówkach handlowych w portach lotniczych w rozumieniu ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (Dz.U. z 2017 r. poz. 959 i 1089 oraz z 2018 r. poz. 138);
- 16) w strefach wolnocłowych;
- 17) w środkach transportu, na statkach, a także na morskich statkach handlowych, statkach powietrznych, platformach wiertniczych i innych morskich budowlach hydrotechnicznych;
- 18) na terenie jednostek penitencjarnych;
- 19) w placówkach handlowych na terenie jednostek wojskowych;
- 20) w sklepach internetowych i na platformach internetowych;
- 21) w przypadku handlu towarami z automatów;
- 22) w przypadku rolniczego handlu detalicznego w rozumieniu ustawy z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz.U. z 2017 r. poz. 149 i 60);
- 23) w hurtowniach farmaceutycznych;
- 24) w okresie od dnia 1 czerwca do dnia 30 września każdego roku kalendarzowego – w placówkach handlowych prowadzących handel wyłącznie maszynami rolniczymi i częściami zamiennymi do tych maszyn;
- 25) w przypadku handlu kwiatami, wiązkami, wieńcami i zniczami przy cmentarzach;
- 26) w zakładach pogrzebowych;
- 27) w placówkach handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek;
- 28) w piekarniach, cukierniach i lodziarniach, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi;
- 29) w placówkach handlowych, w których przeważającą działalnością jest działalność gastronomiczna;

- 30) na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych prowadzonych przez spółki prawa handlowego, których przeważająca działalność polega na wynajmie i zarządzaniu nieruchomościami na użytek handlu hurtowego artykułami rolno-spożywczymi;
 - 31) w placówkach handlowych prowadzonych przez podmioty nabywające towary na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych, o których mowa w pkt 30, w zakresie czynności związanych z handlem oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania tych czynności;
 - 32) w placówkach handlowych, w których jest prowadzony wyłącznie skup zbóż, buraków cukrowych, owoców, warzyw lub mleka surowego.
2. Przeważająca działalność, o której mowa w ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30, oznacza rodzaj przeważającej działalności wskazany we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, o którym mowa w ustawie z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1068 oraz z 2017 r. poz. 60).
-

Ustawa dopuszcza możliwość prowadzenia handlu oraz zatrudniania do tego pracowników, także w niedziele i święta, na stacjach benzynowych. Czy obowiązuje jakieś ograniczenie powierzchni handlowej na stacjach paliw?

Nie. Ustawa nie przewiduje ograniczenia powierzchni handlowej na stacjach paliw. Oznacza to, że na stacjach mogą działać zarówno małe sklepiki oferujące tylko podstawowe produkty, jak i sklepy dużych rozmiarów mające w swoim asortymencie duży wybór produktów spożywczych, monopolowych, motoryzacyjnych czy kosmetycznych.

W jaki sposób należy ustalić przeważającą działalność prowadzoną w danej placówce?

Zgodnie z ustawą, przeważającą działalnością jest działalność wskazana we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej. Ustalając rodzaj przeważającej działalności, należy zatem opierać się na informacji z rejestru. Ustawodawca nie powiązał pojęcia przeważającej działalności z faktycznym jej wykonywaniem w placówce handlowej. Oczywiście takie rozwiązanie rodzi pole do nadużyć i dane w rejestrze powinny odpowiadać rzeczywistości. Jednak Państwowa Inspekcja Pracy nie została wyposażona w kompetencje do kwestionowania wpisów w rejestrze i ustalania rodzaju przeważającej działalności gospodarczej wbrew danym w nim zawartych. Ministerstwo i PIP zapowiadają jednak, że będą kontrolować, czy działalność ujawniona w rejestrze jest rzeczywiście działalnością przeważającą.

Czy podmioty podlegające wyłączeniu z zakazu handlu w niedziele i święta w związku z przeważającym przedmiotem działalności mogą w te dni prowadzić handel tylko w zakresie tej przeważającej działalności?

Nie. Jeżeli dana placówka została zakwalifikowana do kategorii placówek wyłączonych spod zakazu handlu ze względu na prowadzenie jako działalności przeważającej handlu określonymi towarami czy wyrobami (np. handlu kwiatami, pamiątkami lub dewocjonaliami, prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych), to nie oznacza to, że w niedziele i święta będzie mogła oferować tylko te produkty. Przykładowo w kwaciarni w niedziele i święta możliwa będzie sprzedaż także produktów spożywczych (i zatrudnianie w tym celu pracowników).

Spółka „Pol-Oil” prowadzi sieć stacji benzynowych. Na stacjach pracują m.in. kasjerzy. W jakich godzinach ich praca będzie uznawana za pracę w niedziele?

Od 24.00 w sobotę do 24.00 kolejnego dnia. Mimo że stacje paliw zostały objęte ustawowym wyjątkiem od zakazu handlu w niedziele, to w dalszym ciągu pozostałe przepisy ustawy znajdują zastosowanie do zatrudnionych w nich osób wykonujących pracę w handlu i czynności z nim związanych. Dla takich pracowników i zatrudnionych dobę niedzielną i świąteczną będzie zatem definiować ustawa, a nie przepisy Kodeksu pracy, a więc będzie nią doba między północą w niedzielę (święto) i północą w poniedziałek (kolejny dzień). Tak samo będzie w przypadku pracowników handlowych wszystkich innych placówek, w których handel w niedziele i święto jest, na zasadzie wyjątku, dozwolony.

Czy placówka handlowa, przy której znajduje się stacja paliw, jest objęta zakazem?

Tak. Handel jest dozwolony jedynie wówczas, gdy sklep jest częścią stacji paliw. Jeżeli zatem obok budynku stacji, na której można kupić podstawowe produkty spożywcze (wodę, kawę, herbatę, kanapki), znajduje się duży sklep spożywczy, to wyjątek będzie dotyczył tylko stacji, zaś handel w sąsiednim sklepie będzie zakazany.

Czy zakaz handlu w niedziele i święta obejmuje także przedsiębiorcę prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą, który nie zatrudnia pracowników?

Nie. Właściciel placówki handlowej, działając we własnym imieniu i na własny rachunek, będzie mógł osobiście prowadzić w niej handel oraz wykonywać czynności związane z handlem w niedziele i święta. Ministerstwo Pracy i PIP dodatkowo wskazały, że dotyczy to nie tylko sytuacji, gdy przed-

siębiorca w ogóle nie zatrudnia pracowników, ale także gdy w dni nieobjęte zakazem handlu – handel jest realizowany przez pracowników, a jedynie w niedziele i święta osobiście przez właściciela.

Pani Beata i pani Alina mają w całej Polsce kilka sklepików, w których sprzedają rękodzieła – ozdoby, ceramikę i biżuterię. Panie zastanawiają się, czy będą mogły skorzystać z wyłączenia zakazu zawartego w art. 6 ust. 1 pkt 11 ustawy i oferować swoje produkty na straganie podczas jarmarków świątecznych?

Tak. Handel w niedzielę i święta jest dopuszczalny w placówkach handlowych organizowanych na potrzeby festynów, jarmarków i innych imprez okolicznościowych. Jeżeli zatem panie chciałyby prowadzić handel w trakcie tego rodzaju imprez okolicznościowych, to nic nie stoi na przeszkodzie.

Jakie zakłady należy uznać za prowadzące działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku?

Ministerstwo i PIP proponują, aby w ocenie charakteru ww. zakładów po- siłkować się ustawami regulującymi dane dziedziny działalności i jest to jak najbardziej słuszne. I tak za zakłady prowadzące działalność w zakresie kultury powinny być traktowane m.in. muzea, teatry, opery, filharmonie, kina, sale koncertowe i tym podobne. Działalność w zakresie sportu prowadzą np. stadiony, boiska i baseny sportowe, stacje narciarskie i zlokalizowane przy nich wypożyczalnie sprzętu sportowego oraz siłownie. Inne zakłady wyłączone spod zakazu handlu w związku z działalnością prowadzoną na użytek społeczeństwa to choćby centra nauki, hotele czy schroniska.

Czy franczyzobiorcy także mogą prowadzić placówki handlowe w niedziele i święta, jeżeli będą to robić samodzielnie?

Tak. Mimo że ustawa dotyczy także zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, a umowa franczyzy może stanowić umowę, w ramach której franczyzobiorca wykonuje pracę, to mając na uwadze cel ustawy, należy dopuścić możliwość prowadzenia handlu w niedziele i święta przez franczyzobiorcę osobiście. Potwierdza to także stanowisko ministerstwa i PIP, w którym zostało wskazane, że franczyzobiorca zgodnie z przeważającą opinią działa we własnym imieniu i na własny rachunek, a łącząca go umowa franczyzy z franczyzodawcą jest jedynie formą prowadzenia działalności gospodarczej.

W jaki sposób określić, co jest dworcem?

Ustawa w zakresie pojęcia dworca odsyła do ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2136 z późn. zm.). Zgodnie z definicją tam zawartą dworcem jest miejsce przeznaczone do odprawy pasażerów, w którym znajdują się w szczególności:

przystanki komunikacyjne, punkt sprzedaży biletów oraz punkt informacji dla podróżnych. Ministerstwo i PIP uważają, że przy wykładni tego pojęcia należy kierować się przede wszystkim funkcją, jaką pełni dworzec, którą jest obsługa podróżnych. Wskazują przy tym, że funkcji tej nie pełnią placówki handlowe usytuowane w galeriach handlowych znajdujących się przy dworcach. Taka interpretacja jest jednak zbyt daleko idąca. Opiera się bowiem na arbitralnej ocenie i niekiedy niezgodnej z realiami, że placówki handlowe znajdujące się w galeriach usytuowanych na dworcach nie służą obsłudze podróżnych, których potrzeby w podróży mogą być przecież bardzo zróżnicowane.

Pan Darek prowadzi sklepik spożywczy na terenie hali głównej dworca kolejowego. Spółka „Smaczek” również prowadzi sklep spożywczy, jednak znajduje się on w budynku naprzeciwko dworca. Który z tych sklepów będzie mógł być otwarty w święta i w niedziele i w którym będzie można zatrudniać pracowników do pracy w te dni?

Możliwość prowadzenia sklepu i zatrudniania w nim pracowników także w niedziele i święta przez pana Darka nie powinna budzić większych wątpliwości. Handel w niedziele i święta jest bowiem dopuszczalny w placówkach handlowych na dworcach w zakresie związanym z bezpośrednią obsługą podróżnych. Sprzedaż artykułów spożywczych należy uznać za taką obsługę. Spółka „Smaczek” prowadzi swój sklep w pobliżu dworca, ale nie na jego terenie. Sama bliskość dworca nie jest wystarczającym kryterium dla wyłączenia jej spod zakazu, zatem wydaje się, że sklep prowadzony przez spółkę „Smaczek” nie będzie mógł prowadzić handlu w niedziele.

Pan Adam prowadzi działalność gospodarczą polegającą na sprzedaży za pomocą portalu Allegro włoskiej odzieży i obuwia. Zatrudnia dwie osoby do pomocy w wystawianiu produktów na aukcje, a także kontaktów z klientami i dostawcami oraz do pakowania i wysyłki towarów. Czy pan Adam będzie mógł zlecać swoim pracownikom pracę także w niedziele i święta?

Tak. W polskim prawie nie funkcjonuje definicja sklepu internetowego, jednak można przyjąć, że za taki uznaje się każdą stronę internetową, platformę internetową, aplikację mobilną i inne platformy sieciowe, poprzez które można dokonać transakcji sprzedaży przynajmniej na etapie wyboru produktu i złożenia zamówienia. Mimo że pan Adam nie prowadzi własnej strony internetowej, a sprzedaje towary za pośrednictwem przeznaczonej do tego celu platformy, to należy uznać, że prowadzi on sklep internetowy. Będzie on zatem podlegał wyłączeniu spod zakazu ograniczenia handlu w niedzielę i będzie mógł do tego zatrudniać pracowników.

Jakie elementy pozwalają uznać daną sprzedaż za sprzedaż internetową?

O tym, czy dana sprzedaż stanowi sprzedaż internetową, powinno decydować to, jaka część transakcji jest realizowana przez internet. Transakcja sprzedaży to w praktyce nie tylko wymiana towaru lub wyrobu na środki pieniężne, ale także cały towarzyszący temu proces. I tak w wypadku, gdy zarówno zakup, jak i zapłata są dokonywane przez internet, a jedynie dostawa lub odbiór osobisty odbywają się bezpośrednio, to mamy do czynienia ze sprzedażą przez internet. Wydaje się, że nawet w sytuacji, gdy zapłata dokonywana jest osobiście, ponieważ taką opcję zapłaty wybrano podczas dokonywania transakcji przez internet, to wciąż będzie to sprzedaż internetowa. Natomiast jeżeli produkt jest dotykany, oglądany, mierzony i wybierany na żywo oraz odbierany bezpośrednio na terenie sklepu stacjonarnego, a wyłącznie złożenie zamówienia następuje poprzez internet, to w zależności od okoliczności konkretnego przypadku może to zostać uznane za pozorowaną sprzedaż internetową.

Pan Bartek jest właścicielem sieci sklepów spożywczych i dużej barki zacumowanej na brzegu Wisły. Chce skorzystać z ustawowego wyjątku i prowadzić sklep na barce. Czy będzie mógł skorzystać z wyjątku dotyczącego środków transportu i zatrudniać pracowników także w niedziele?

Tak, jeżeli barka będzie również służyć za środek transportu osób. Wyjątek, na którym chce oprzeć swoją działalność pan Bartek, dotyczy środków transportu, statków (morskich i powietrznych) itp. Ustawa nie precyzuje, czy dany środek transportu musi służyć przewozowi osób. Taka wykładnia jednak prezentowana jest przez Ministerstwo Pracy i PIP i należy się z nią co do zasady zgodzić. Gdyby przyjąć odmienną interpretację, wystarczyłoby wykonywać handel w jakimkolwiek środku transportu i w ten sposób obejść zakaz handlu w niedziele. Nie taki zapewne był cel ustawodawcy. Po raz kolejny jednak mamy do czynienia z sytuacją, gdy przepisy nie regulują w sposób wyraźny zakresu wyłączenia, co daje duże pole do interpretacji. Biorąc jednak pod uwagę powyższą wykładnię, pan Bartek mógłby prowadzić sklep na barce i zatrudniać w nim pracowników, o ile nie będzie ona wyłącznie pełniła funkcji zacumowanej na wodzie placówki handlowej, ale faktycznie będzie równocześnie środkiem transportu.

Pan Tomasz prowadzi sklep internetowy, w którym sprzedaje perfumy. Czy może je sprzedawać wyłącznie w ciągu tygodnia oraz w soboty?

Nie. Pan Tomasz może prowadzić sprzedaż także w niedziele i święta. Zakaz nie odnosił się bowiem do sklepów internetowych i platform internetowych. Początkowo planowano wyłączyć spod zakazu jedynie handel w sklepach internetowych i na platformach internetowych, jeżeli handel miałby charakter zautomatyzowany. Jednak w trakcie prac nad ustawą okazało się, że zakaz obejmujący handel elektroniczny wymagałby notyfikacji projektu zgodnie z dyrek-

tywą 2015/1535 Parlamentu Europejskiego i Rady z 9 września 2015 r. ustanawiającą procedurę udzielenia informacji w dziedzinie przepisów technicznych oraz zasad dotyczących usług społeczeństwa informacyjnego. Procedura notyfikacyjna mogłaby trwać kilka lub kilkanaście miesięcy, co uniemożliwiłoby wejście w życie projektowanych zmian od 2018 r. Zrezygnowano zatem z obejmowania zakazem handlu w sklepach internetowych w całości.

Czy pojęcie „zakłady hotelarskie” należy uznać za równoznaczne z pojęciem „obiekty hotelarskie” z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1553 z późn. zm.)?

Tak. Ponieważ przepisy polskiego prawa nie zawierają definicji pojęcia „zakłady hotelarskie”, w ślad za interpretacją Ministerstwa Pracy i PIP należy je interpretować zgodnie z definicją pojęcia „obiekty hotelarskie” zawartą w ustawie o usługach turystycznych. Tym samym zakładami hotelarskimi, w których w placówkach handlowych nie obowiązuje zakaz handlu, są: hotele, motele, pensjonaty, kempingi, domy wycieczkowe, schroniska młodzieżowe oraz inne schroniska i pola biwakowe.

Pani Maria prowadzi niewielki sklep, w którym zatrudnia kilku pracowników. W asortymencie sklepu ma także świeże pieczywo i wyroby cukiernicze z lokalnych piekarni i cukierni. Czy pani Maria będzie mogła zatrudniać w niedziele i święta pracowników w sklepie?

Wyłączeniem spod zakazu handlu objęte zostały piekarnie, cukiernie i lodziarnie, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi. Nie każdy sklep spożywczy sprzedający takie towary i wyroby będzie zatem korzystał z wyłączenia wskazanego w art. 6 ust. 1 pkt 28 ustawy. Nie będzie tak, gdy handel wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi nie stanowi działalności przeważającej. Pani Maria będzie mogła jednak samodzielnie wykonywać pracę w sklepie zarówno w niedziele, jak i święta, na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 27.

Co kryje się pod pojęciem rolniczego handlu detalicznego?

Ustawa odsyła do definicji rolniczego handlu detalicznego zawartej w ustawie z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 149 z późn. zm.). Ta definicja z kolei odsyła do definicji handlu detalicznego i konsumenta finalnego zawartych w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady nr 178/2002 z 28 stycznia 2002 r. ustanawiającym ogólne zasady i wymagania prawa żywnościowego, powołującym Europejski Urząd ds. Bezpieczeństwa Żywności oraz ustanawiającym procedury w zakresie bezpieczeństwa żywności. Biorąc pod uwagę ww. przepisy, rolniczy handel detaliczny to obsługa i/lub przetwarzanie żywności pochodzącej w całości lub części z własnej uprawy, hodowli lub chowu i jej przechowywanie w punkcie sprzedaży lub punkcie dostaw dla konsumenta, który nie wykorzystuje jej w ramach

działalności swojego przedsiębiorstwa z sektora żywnościowego, przy czym określenie to obejmuje także terminale dystrybucyjne, działalność cateringową, stołówki zakładowe, catering instytucjonalny, restauracje i inne usługi żywnościowe, sklepy, centra dystrybucji w supermarketach i hurtowni. Na podstawie wyłączenia zawartego w art. 6 ust. 1 pkt 22 ustawy dopuszczalne będzie prowadzenie w niedziele i święta sklepów oraz zatrudnianie w nich pracowników na przykład przez zakłady masarskie, które zajmują się sprzedażą detaliczną własnych towarów i wyrobów z mięsa pochodzącego z własnej hodowli.

Pani Zofia prowadzi drobny sklep w odległości ok. 200 metrów od cmentarza. W sklepie sprzedawane są przez cały rok znicze, kwiaty i wieńce. Cmentarz jest położony na obrzeżach małego miasteczka i w jego pobliżu nikt nie prowadzi sprzedaży artykułów typowo związanych z branżą pogrzebową, a kolejny najbliższy sklep znajduje się 3 km dalej. Czy pani Zofia będzie mogła zatrudniać pracowników do pracy w sklepie w niedziele i święta?

Tak. Ustawa dopuszcza prowadzenie handlu w niedziele i święta w przypadku handlu kwiatami, wiązkami, wieńcami i zniczami, jeśli odbywa się „przy cmentarzach”. Choć użyte w przepisie pojęcie nie jest precyzyjne, każdą sytuację ewentualnie podlegającą omawianemu wyłączeniu należy oceniać indywidualnie. W omawianym przypadku wydaje się, że wskazana odległość pozwala uznać, że handel odbywa się „przy cmentarzu”. Tym bardziej, że brak jest bliżej cmentarza innych punktów oferujących sprzedaż zniczy i kwiatów.

Art. 7. [Dni wolne od zakazu handlu]

1. Zakaz, o którym mowa w art. 5, nie obowiązuje w:
 - 1) kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia;
 - 2) niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
 - 3) ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu.
 2. Jeżeli w niedzielę, o której mowa w ust. 1 pkt 3, przypada święto, przepis art. 5 stosuje się.
-

Czy zakaz handlu i wykonywania czynności związanych handlem będzie dotyczył wszystkich niedziel?

Nie. Ustawodawca zdecydował, że po upływie stopniowego wprowadzania ograniczenia handlu w latach 2018–2019 (w trakcie których z każdym rokiem zmniejszać się będzie liczba niedziel z dozwolonym handlem) handel pozostanie na stałe dopuszczalny w następujące niedziele:

- dwie kolejne niedziele w grudniu poprzedzające Boże Narodzenie,

- niedzielę bezpośrednio przez Wielkanocą,
- ostatnią niedzielę stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia, chyba że w te niedziele wypada święto.

Czy w wypadku, gdy w niedzielę zwolnioną od zakazu handlu wypadnie święto – przykładowo 1 maja – to w zamian dozwolony będzie handel w inną niedzielę miesiąca?

Nie. Ustawodawca nie przewidział takiej możliwości. Wprost określone zostało natomiast, że zwolnienie niektórych niedziel z zakazu handlu podlega ograniczeniu w wypadku, gdy w taką niedzielę wypada jedno ze świąt ustawowych.

Art. 8. [Ograniczenie handlu w Wigilię i Wielką Sobotę]

1. W dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy w placówkach handlowych:
 - 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
 - 2) powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem
 - po godzinie 14.00 są zakazane, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 6.
 2. Jeżeli dzień 24 grudnia przypada w niedzielę przepis ust. 1 stosuje się.
-

Pan Jan jest ochroniarzem w supermarkecie. W Wielką Sobotę zgodnie z harmonogramem czasu pracy ma zaplanowaną pracę w godzinach od 12.00 do 20.00. Czy pan Jan będzie mógł świadczyć pracę w zaplanowanych godzinach?

Tak. Zakaz pracy po godzinie 14.00 dotyczy bowiem wykonywania handlu oraz czynności związanych z handlem. Czynnościami związanymi z handlem nie są natomiast czynności mające na celu zapewnienie ochrony obiektu. Stanowisko to znalazło potwierdzenie w wyjaśnieniach ministerstwa i PIP.

Czy placówki handlowe, które objęte są wyłączeniem spod zakazu handlu w niedziele, tj. np. apteki, sklepy z pamiątkami, kioski, piekarnie, cukiernie, będą mogły być otwarte w Wigilię i Wielką Sobotę po godz. 14.00?

Tak. Zakaz wykonywania handlu oraz czynności związanych z handlem po godzinie 14.00 w Wigilię i Wielką Sobotę nie będzie dotyczył tych wszystkich przypadków, które objęte są wyłączeniem spod zakazu handlu

w niedziele i święta, a które zostały uregulowane w art. 6 ustawy (np. stacje paliw, kwaciarnie, apteki, sklepy z pamiątkami, kioski z prasą i biletami, placówki w portach lotniczych, w środkach transportu).

Czy kasjerzy będą mogli świadczyć pracę w placówkach handlowych 24 grudnia oraz w Wielką Sobotę?

Tak, ale będą oni mogli jedynie pracować do godziny 14.00. Po tej godzinie będzie obowiązywać zakaz handlu i wykonywania czynności związanych z handlem. Na co jednak warto zwrócić uwagę, osoby zatrudnione w placówkach handlowych, ale przy czynnościach, których nie można zaliczyć do czynności bezpośrednio związanych z handlem, będą mogły świadczyć pracę po godzinie 14.00. Dotyczyć to może np. osób zatrudnionych przy ochronie obiektu, sprzątanii czy wykonywaniu prac serwisowych.

Co w sytuacji, gdy Wigilia Bożego Narodzenia wypadnie w niedzielę? Czy wówczas w ten dzień będzie obowiązywał całkowity zakaz handlu?

Nie. W sytuacji gdy Wigilia Bożego Narodzenia wypadnie w niedzielę, handel będzie mógł być prowadzony, jednak tylko do godz. 14.00.

Pani Joanna zapomniała kupić masło potrzebne jej do smażenia świątecznego karpia. Zorientowała się w Wigilię tuż przed smażeniem o godzinie 15.00. Czy jest szansa, że pani Joanna kupi jeszcze gdzieś niezbędny jej produkt?

Tak. Jak zostało wskazane, ograniczenie handlu do godziny 14.00 nie będzie obowiązywać w tych wszystkich placówkach handlowych, w których nie obowiązuje zakaz handlu w niedzielę. Oznacza to, że zakup potrzebnego produktu możliwy będzie przykładowo w sklepie znajdującym się na stacji paliw. W praktyce sklepy te mają szeroki asortyment i poza produktami ściśle związanymi z tankowaniem i motoryzacją oferują również różnego rodzaju produkty spożywcze, alkohol, papierosy. Ze względu na fakt, iż handel w tego rodzaju placówkach nie został wyłączony w niedzielę i święta (a także w Wigilię i Wielką Sobotę po godz. 14.00), można spodziewać się, że oferta sklepów przy stacji paliw znacznie się rozszerzy. W przypadku stacji paliw nie zostało wprowadzone jakiegokolwiek ograniczenie co do rodzaju sprzedawanych w niedzielę i święta produktów.

Art. 9. [Zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany]

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14.00.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.
-

Pan Karol pracuje w hipermarkecie i jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zwykle pracę rozpoczyna o godzinie 10.00, i pracuje 8 godzin. Czy w związku z ograniczeniem handlu w Wigilię do godz. 14.00 otrzyma jedynie połowę wynagrodzenia za ten dzień?

Nie. Pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14.00.

Według jakich zasad należy obliczać wynagrodzenie za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy z powodu wykonywania pracy 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14.00?

Należność za czas nieprzepracowany należy obliczać według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. Reguluje je w sposób szczegółowy rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Pani Krystyna prowadzi market spożywczy. Wszyscy jej pracownicy zatrudnieni są w podstawowym systemie czasu pracy. Jej sklep dotychczas był otwierany w Wigilię w godzinach od 06.00 do 16.00. Część z pracowników pracowała w tym dniu od godz. 06.00 do 14.00, a część od godz. 08.00 do 16.00. Czy jest możliwe, by pani Krystyna nie ponosiła kosztów wynagrodzenia urlopowego i korzystała w tym dniu z pracy wszystkich pracowników w wymiarze 8 godzin?

Tak. Wymagać to będzie jednak skrócenia godzin otwarcia sklepu do godziny 14.00 i ustalenia harmonogramu czasu pracy pracowników w danym dniu w jednakowy sposób, tj. wyznaczenie im pracy w godzinach od 06.00 do 14.00. Wtedy pracodawca nie naruszy zakazu handlu, a jednocześnie nie poniesie dodatkowych kosztów wynagrodzenia urlopowego, gdyż pracownik przepracuje swoje planowe 8 godzin.

U pracodawcy prowadzącego sklep z upominkami pracownicy zatrudnieni są w równoważnym systemie czasu pracy. Dotychczas w Wigilię, ze względu na duży ruch przedświąteczny, wszyscy pracownicy pracowali po 8 godzin, od 08.00 do 16.00. Czy pracodawca może zaplanować

czas pracy pracownika w taki sposób, by nie powstawał obowiązek zapłaty wynagrodzenia urlopowego?

Tak. W równoważnym systemie czasu pracy pracodawca może zaplanować pracownikom pracę w Wigilię w krótszym dobowym wymiarze czasu pracy niż 8 godzin, czyli np. 6 godzin od 08.00 do 14.00. Wykorzystanie pozostałych dwóch godzin może wówczas nastąpić w innym dniu poprzez zaplanowanie w nim pracy powyżej 8 godzin. Oznacza to, że w równoważnym czasie pracy, w przypadku ułożenia właściwego harmonogramu nie wystąpią sytuacje, gdy konieczne będzie wypłacanie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem dobowego czasu pracy w Wigilię.

Art. 10. [Kary za powierzanie wykonywania handlu wbrew zakazowi]

1. Kto, wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele lub święta, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu, podlega karze grzywny w wysokości od 1000 do 100 000 zł.
 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem po godzinie 14.00 w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu.
-

Co grozi pracodawcy za naruszenie zakazu handlu poprzez powierzenie wykonywania pracy w handlu w niedziele swojemu pracownikowi? W jakiej wysokości może zostać nałożona na pracodawcę kara?

Powierzenie wykonywania pracy pracownikowi lub zatrudnionemu wbrew zakazom wynikającym z ustawy (tj. w niehandlowe niedziele, święta) podlega karze grzywny w wysokości od 1000 do 100 000 zł. Oznacza to, że właściciele placówek handlowych w przypadku naruszenia zakazów wynikających z ustawy muszą liczyć się z surowszymi konsekwencjami, niż to miało miejsce przed 1 marca 2018 r. – wówczas złamanie zakazów pracy w niedziele i święta wiązało się z karą grzywny do 30 000 zł, a więc ponad trzykrotnie niższą niż jej obecny wymiar.

Jakie kary mogą zostać nałożone na pracodawcę, który prowadzi handel po godzinie 14 w Wigilię i Wielką Sobotę?

W przypadku naruszenia zasad prowadzenia handlu w Wigilię i Wielką Sobotę obowiązuje ten sam wymiar kary co w przypadku naruszenia zaka-

zu handlu w niedziele i święta. Oznacza to, że kara grzywny może wynosić od 1000 zł do 100 000 zł.

Czy jeżeli pracownik miał zaplanowaną zgodnie z harmonogramem pracę wbrew zakazowi handlu w niedziele lub święta, ale nie przyszedł do pracy i nie przystąpił do wykonywania pracy, pracodawca może ponieść odpowiedzialność wykroczeniową?

Użyte w przepisie sformułowanie „kto wbrew zakazowi (...) powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem” sugeruje, iż penalizowane jest już samo wydanie polecenia lub zaplanowanie pracy w grafiku wbrew zakazom, nawet jeżeli do faktycznego świadczenia pracy w takim dniu nie dojdzie. Z drugiej strony, jeżeli pracownik ostatecznie nie będzie wykonywał pracy w niedzielę, to cel ustawy zostanie osiągnięty, więc w naszym przekonaniu przepis ten należy rozumieć w taki sposób, iż penalizowane jest powierzenie wykonywania pracy, jeżeli praca była faktycznie wykonywana.

Czy każde stwierdzone naruszenie zakazu będzie skutkowało nałożeniem kary grzywny?

Nie. Decyzja w sprawie nałożenia kary grzywny oraz jej wysokości pozostaje w gestii Inspekcji Pracy. Nawet jeśli kontrola wykaże, że zakaz handlu został naruszony, kontrola może zakończyć się pouczeniem. PIP nie musi nadto zdecydować o sposobie zakończenia sprawy już w dniu i na miejscu przeprowadzenia kontroli. Inspektor powinien zapoznać się z wyjaśnieniami przedsiębiorcy.

Art. 11. [Tryb orzekania w sprawach powierzania handlu wbrew zakazowi]

Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 10, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1713, z późn. zm.)

Czy kara grzywny za naruszenie zakazu handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele lub święta może zostać nałożona w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przez inspektora pracy w drodze mandatu?

Tak. Należy jednak zaznaczyć, iż w przypadku nałożenia kary grzywny przez inspektora pracy w drodze mandatu karnego grzywna nie może przekraczać kwoty 2000 zł. Może ona wzrosnąć do kwoty 5000 zł w przypadku gdy miałyby ona zostać nałożona na pracodawcę, który dwukrotnie uprzednio został ukara-

ny za naruszenie zakazu handlu w niedziele i święta. Naruszenia te muszą nastąpić w ciągu dwóch lat od ostatniego ukarania za popełnienie wykroczenie tego samego rodzaju.

Pan Jan prowadzi piekarnię. Zgodnie z wnioskiem o wpis do rejestru REGON jego przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi. Obok handlu wyrobami piekarniczymi pan Jan sprzedaje jednak w swojej piekarni także w niewielkim zakresie artykuły spożywcze, takie jak nabiał czy wędliny. Pan Jan uważa, że zakaz handlu nie dotyczy jego piekarni (ze względu na wyłączenie spod zakazu, o którym mowa w art. 6 pkt 28 ustawy) i otwiera swoją placówkę w niedzielę, zatrudniając w niej jedną pracownicę. W trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy inspektor zakwestionował prawo pana Jana do prowadzenia handlu w niedzielę, uznając, że handel wyrobami piekarniczymi nie stanowi działalności przeważającej, i zdecydował o nałożeniu na niego kary grzywny w kwocie 2000 zł w drodze mandatu. Co może zrobić pan Jan?

Pan Jan może odmówić przyjęcia mandatu. Wówczas do sądu zostanie skierowany wniosek o ukaranie i to sąd oceni, czy zachodzą podstawy do pociągnięcia pana Jana do odpowiedzialności za naruszenie przepisów ustawy. Zwłaszcza że zachodzą podstawy do obrony stanowiska przedsiębiorcy. Powołuje się on bowiem na wyłączenie spod zakazu m.in. piekarni, cukierni czy lodziarni, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi. W ocenie pana Jana handel wyrobami piekarniczymi stanowi jego przeważającą działalność i wynika to również z danych ujawnionych w rejestrze REGON. Inspektor pracy dokonał jednak odmiennej oceny przeważającej działalności pana Jana i wbrew danym z rejestru uznał, iż nie jest nią handel wyrobami piekarniczymi. Należy jednak podkreślić, iż po pierwsze ustawa wyraźnie odsyła w zakresie działalności przeważającej do działalności wpisanej we wniosku do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, a po drugie Państwowa Inspekcja Pracy nie została wyposażona w kompetencje do kwestionowania wpisów w rejestrze i ustalania rodzaju przeważającej działalności gospodarczej wbrew danym w nim zawartych.

Co w sytuacji, gdy inspektor pracy stwierdził, że w danym przypadku zachodzi konieczność nałożenia surowszej kary grzywny niż 2000 zł lub 5000 zł?

W takiej sytuacji inspektor pracy, działając w charakterze oskarżyciela publicznego, może wystąpić z wnioskiem do właściwego sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości. Postępowanie są-

dowe prowadzone jest zgodnie z przepisami o postępowaniu w sprawach o wykroczenia.

Art. 16. [Obowiązywanie zakazu w okresie 1 marca – 31 grudnia 2018 r.]

1. W okresie od dnia 1 marca do dnia 31 grudnia 2018 r. zakaz, o którym mowa w art. 5, nie obowiązuje w pierwszą i ostatnią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego.
 2. Jeżeli w pierwszą lub w ostatnią niedzielę miesiąca kalendarzowego przypada święto, przepis art. 5 stosuje się.
-

Art. 17. [Obowiązywanie zakazu w okresie 1 stycznia – 31 grudnia 2019 r.]

1. W okresie od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 2019 r. zakaz, o którym mowa w art. 5, nie obowiązuje w ostatnią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego.
 2. Jeżeli w ostatnią niedzielę miesiąca kalendarzowego przypada święto, przepis art. 5 stosuje się.
-

Które niedziele będą objęte zakazem handlu w 2019 r.?

W 2019 r. handel będzie dozwolony tylko w ostatnią niedzielę każdego miesiąca, a także w dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie i w niedzielę poprzedzającą Wielkanoc. Oznacza to, że objęte zakazem będą następujące niedziele (z uwzględnieniem niedziel, które wypadają w święto):

- w styczniu: 6, 13, 20 stycznia,
- w lutym: 3, 10, 17 lutego,
- w marcu: 3, 10, 17, 24 marca,
- w kwietniu: 7, 21 kwietnia,
- w maju: 5, 12, 19 maja,
- w czerwcu: 2, 9, 16, 23 czerwca,
- w lipcu: 7, 14, 21 lipca,
- w sierpniu: 4, 11, 18 sierpnia,
- we wrześniu: 1, 8, 15, 22 września,
- w październiku: 6, 13, 20 października,
- w listopadzie: 3, 10, 17 listopada,
- w grudniu: 1, 8 grudnia.

Art. 18. [Wejście w życie]

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 marca 2018 r.

Od kiedy stosuje się nowe zasady handlu w niedziele, święta oraz w niektóre inne dni?

Ustawa weszła w życie 1 marca 2018 r. Od tego dnia należy bezwzględnie stosować zasady wynikające z ustawy do handlu w święta i Wigilię oraz Wielką Sobotę. Jeżeli chodzi natomiast o handel w niedziele, to jest on wprowadzany stopniowo. Oznacza to, że:

- do końca 2018 r. nie będzie on obowiązywać w pierwszą i ostatnią niedzielę każdego miesiąca, a także w dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie i w niedzielę poprzedzającą Wielkanoc;
- w 2019 r. – zakaz nie będzie obowiązywać w ostatnią niedzielę każdego miesiąca, a także w dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie i w niedzielę poprzedzającą Wielkanoc;
- od 2020 r. – zakaz nie będzie obowiązywać w ostatnią niedzielę stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia każdego kolejnego roku kalendarzowego, a także w dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie i w niedzielę poprzedzającą Wielkanoc.

Należy jednak pamiętać o wyjątkach, w których handel i wykonywanie pracy w handlu będzie dozwolone w każdą niedzielę, poczynając od marca 2018 r. Jeżeli zatem placówka handlowa znajdzie się w wykazie zamieszczonym w art. 6 ust. 1 ustawy, to oznacza to, że od 1 marca 2018 r. będzie mogła być otwarta we wszystkie niedziele i święta.

Rozdział 9.

Czas wykonywania zleceń i świadczenia usług przez osoby fizyczne

Artykuły powołane w rozdziale 8 pochodzą z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2177).

Art. 1.⁷ [Definicje]

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) „Rada Dialogu Społecznego” – Rada Dialogu Społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. poz. 1240, z 2017 r. poz. 2371 oraz z 2018 r. poz. 1464 i 1608);
 - 1a) „minimalna stawka godzinowa” – minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;
 - 1b) „przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:
 - a) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo
 - b) osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej
- która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025, 1104, 1629 i 2073), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności;
(...)
-

⁷ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2177). Zgodnie z ustawą zmiany weszły w życie z dniem 1 stycznia 2017 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 1a i 1b, które weszły w życie 17 sierpnia 2016 r.

Kto jest objęty minimalną stawką godzinową i w konsekwencji również przepisami o ewidencjonowaniu lub potwierdzaniu godzin wykonywania zleceń lub usług?

Obowiązki te dotyczą wyłącznie określonych w cytowanym wyżej przepisie umów cywilnoprawnych zawieranych z niektórymi osobami fizycznymi. Takiego obowiązku nie ma zatem w przypadku zlecenia czynności lub usług osobom prawnym, w szczególności spółkom, nawet jeśli są jednoosobowe (np. jednoosobowe spółki z o.o. – art. 4 § 1 pkt 3 k.s.h. – t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1577 z późn. zm.). Przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługę dla potrzeb przepisów o minimalnym wynagrodzeniu może być osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej lub nawet prowadząca taką działalność, ale niezatrudniająca osób trzecich, tzw. samozatrudniony. Jeśli osoba fizyczna zatrudnia osoby trzecie na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, nie może być traktowana jako przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi w rozumieniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu. Wykonywanie czynności przez tę osobę nie podlega zatem obowiązkom związanym z ewidencjonowaniem i potwierdzaniem czasu wykonywania zlecenia czy usługi. Przepis zastrzega, aby działalność była zarejestrowana w Polsce albo w państwie nienależącym do Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Dlaczego samozatrudniony w Polsce jest objęty minimalną stawką godzinową i ewidencjonowaniem lub potwierdzaniem godzin, a samozatrudniony w Unii Europejskiej nie?

Wynika to z ograniczeń dotyczących swobody świadczenia usług w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Są one przewidziane w art. 16 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym. Dyrektywa nakazuje, aby państwa członkowskie uznawały prawo usługodawców do świadczenia usług w państwie członkowskim innym niż to, w którym prowadzą oni przedsiębiorstwo. Zakazane jest ograniczanie swobody świadczenia usług przez usługodawcę prowadzącego przedsiębiorstwo w innym państwie członkowskim, m.in. poprzez stosowanie szczególnych uzgodnień umownych między usługodawcą a usługobiorcą, które zapobiegają świadczeniu usług przez osoby prowadzące działalność na własny rachunek lub takie świadczenie ograniczają. Wyjątkowo państwo członkowskie może wprowadzić dodatkowe ograniczenia świadczenia usług, gdy są one uzasadnione względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego, zdrowia publicznego lub ochrony środowiska naturalnego. Takie względy nie istnieją natomiast w przypadku określenia przez Polskę minimalnej stawki godzinowej wykonywania zleceń i świadczenia usług przy jednoczesnym wprowadzeniu obowiązków ewidencjonowania lub potwierdzania godzin ich wykonywania.

Do kogo nie stosuje się minimalnej stawki godzinowej i przepisów o ewidencjonowaniu lub potwierdzaniu godzin?

Minimalna stawka godzinowa i obowiązki związane z potwierdzaniem godzin wykonywania czynności nie obowiązują w szczególności przy zawieraniu umów z:

- 1) osobami prawnymi – np. spółkami kapitałowymi (z o.o., akcyjna),
- 2) ułomnymi osobami prawnymi (art. 33¹ k.c.) – np. spółkami osobowymi (spółką jawną, partnerską, komandytową, komandytowo-akcyjną), stowarzyszeniami zwykłymi,
- 3) osobami fizycznymi zatrudniającymi własnych pracowników lub zleceńbiorców,
- 4) osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Pan Michał podpisał umowę z panią Marią, na mocy której miał wykonać biurko do siedziby jej firmy. Czy pani Maria będzie zobowiązana potwierdzać liczbę godzin jego pracy i wypłacać mu minimalną stawkę godzinową?

Nie. Jeżeli przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła w postaci materialnej lub niematerialnej (np. stołu, obrazu, utworu muzycznego), a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia, co do zasady mamy do czynienia z umową o dzieło. W takim przypadku nie powstanie zatem konieczność przestrzegania minimalnej stawki godzinowej czy obowiązków ewidencyjnych. Nie ma znaczenia, czy pani Maria zamówiła biurko w ramach prowadzonej działalności gospodarczej lub nie.

Czy minimalna stawka godzinowa i obowiązki ewidencjonowania lub potwierdzania godzin dotyczą wszystkich umów cywilnoprawnych?

Nie. Nowe przepisy stosuje się tylko do umów-zleceń (art. 734 i n. k.c.) oraz umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, a do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Minimalna stawka godzinowa ani obowiązki ewidencyjne nie dotyczą innych typów umów cywilnoprawnych, m.in. umowy o dzieło, umowy dostawy, umowy agencyjnej, które również wykorzystywane są w praktyce.

Czy obowiązki te istnieją również przy jednorazowym zleceniu lub usłudze?

Tak. Ustawa nie rozróżnia sytuacji osób, które współpracują z przedsiębiorcą w sposób stały na podstawie umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług, i osób, które jednorazowo przyjęły zlecenie czy świadczyły usługę. Dla przykładu, jeśli osoba znająca język chiński wykona jednorazo-

wo tłumaczenie nieprzysięgłe dla przedsiębiorcy wysyłającego towary do Chin, będzie obowiązywała stawka minimalna i wszystkie obowiązki ewidencyjne, o których mowa niżej.

Jak odróżnić przyjmującego zlecenie od osoby świadczącej usługi na podstawie art. 750 k.c.?

W praktyce pojęcie „zlecenia” rozumiane jest zazwyczaj bardzo szeroko, obejmując swym zakresem zarówno czynności faktyczne (wykonywanie różnego rodzaju usług), jak i czynności prawne (czynności podejmowane w postępowaniach przed organami stosującymi prawo). W świetle art. 734 k.c. przedmiotem umowy-zlecenia mogą być jednak wyłącznie czynności prawne. Przedmiotem umowy świadczenia usług mogą być natomiast czynności faktyczne.

Czy jeśli umowa została nazwana „umową-zleceniem” lub „umową o świadczenie usług” trzeba przyjąć minimalną stawkę godzinową i stosować przepisy o ewidencjonowaniu lub potwierdzaniu godzin?

Nie zawsze. O charakterze i typie danej umowy przesadzają jej treść i cel, a nie jej nazwa (zob. wyrok SN z 25 listopada 2010 r., sygn. akt I CSK 703/09, wyrok SN z 26 marca 2008 r., sygn. akt I UK 282/07). Stąd dla oceny, czy mamy do czynienia z umową-zleceniem bądź umową o świadczenie usług najistotniejsza jest wola stron oraz treść samej umowy, a nie nadany jej nagłówek. Trzeba więc każdorazowo badać prawa i obowiązki stron ustalone w umowie.

Pan Piotr zawarł z gminą Bydowo umowę o świadczenie usług w postaci prac remontowych w budynku urzędu gminy. Czy może liczyć na uzyskanie minimalnej stawki godzinowej?

Tak. Obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej jest bowiem obowiązkiem powszechnym w stosunku do podmiotów niebędących osobami fizycznymi. W konsekwencji są nim również objęte jednostki samorządu terytorialnego. Stąd osoby, które zawarły z takimi podmiotami umowy-zlecenia bądź świadczenia usług, mogą oczekiwać wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej.

Jak rozumieć definicję przedsiębiorcy, „na rzecz” którego przyjmowane jest zlecenie lub świadczone są usługi?

Zamysłem ustawodawcy było objęcie ustawą wyłącznie bezpośrednich stosunków prawnych między przedsiębiorcą a przyjmującym zlecenie lub osobą świadczącą usługi. Przedsiębiorca nie ma więc obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej ani obowiązków ewidencyjnych czy potwierdzania godzin wykonywania czynności, jeśli zleceniobiorca lub świad-

czący usługi zawarł umowę z kontrahentem tego przedsiębiorcy, a nie bezpośrednio z samym przedsiębiorcą. Określenie „na rzecz”, którym posługuje się ustawa, powinno być więc rozumiane odmiennie niż na gruncie art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 z późn. zm.).

Pan Stanisław jest rolnikiem prowadzącym we własnym imieniu działalność wytwórczą w zakresie upraw oraz chowu zwierząt. Pan Stanisław, chcąc rozpropagować swoje produkty, zawarł z panem Janem umowę o świadczenie usług marketingowych, na mocy której pan Jan miał promować jego produkty na stronach internetowych, w radiu i w telewizji. Czy w tej sytuacji rolnik musi zapewnić panu Janowi minimalną stawkę godzinową?

Tak. Rolnik indywidualny wykonujący we własnym imieniu, w sposób zorganizowany i ciągły, działalność gospodarczą, będącą działalnością wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa czy warzywnictwa, jest przedsiębiorcą. Dlatego też jest objęty obowiązkiem zapewniania minimalnej stawki godzinowej zleceniobiorcom czy osobom świadczącym usługi, którzy zawarli z nim umowy.

Czy pan Roman, zlecając tłumaczenie przysięgłe dokumentów pojazdu niedawno sprowadzonego z Niemiec, musi zapewnić tłumaczowi minimalną stawkę godzinową i zadbać o potwierdzenie godzin wykonywania tłumaczenia?

To zależy. Wskazane obowiązki dotyczą osoby fizycznej tylko jeśli jest przedsiębiorcą. Jeśli pan Roman zawodowo trudni się sprowadzaniem aut i przywiózł auto z Niemiec w ramach prowadzonej działalności, będzie miał opisywane tu obowiązki. Co innego, jeśli sprowadził samochód poza działalnością gospodarczą na własne potrzeby.

Ania jest studentką prawa, która uwielbia gotować. Gdy koleżanka poprosiła ją o pomoc w przygotowaniu poczęstunku na dwa przyjęcia okolicznościowe, Ania bez wahania się zgodziła. Stwierdziła jednak, że jest to dobra okazja do sprawdzenia w praktyce umiejętności pisania umów, które do tej pory sporządzała wyłącznie w ramach zajęć na studiach. Zawarła więc ze swoją koleżanką umowę o nieodpłatne świadczenie usług w postaci przygotowania menu okolicznościowego. Po podpisaniu umowy koleżanka wystraszyła się jednak, że będzie musiała zapłacić Ani minimalną stawkę godzinową. Czy słusznie?

Nie. Umowa ta została bowiem zawarta pomiędzy dwoma osobami fizycznymi, z których żadna nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Dlatego też osoba zlecająca świad-

czenie usług (np. w postaci przygotowania bankietowego menu) nie będzie zobowiązana do przestrzegania obowiązków ewidencyjnych i wypłacania minimalnej stawki godzinowej. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, iż zgodnie z Kodeksem cywilnym umowa-zlecenie, a co za tym idzie również umowa o świadczenie usług, może być umową nieodpłatną, o ile strony wyraźnie zaznaczą to w jej treści. Stąd jeśli z umowy bądź okoliczności wyraźnie nie wynika, że zleceniobiorca czy świadczący usługi ma je wykonać nieodpłatnie – należy mu się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy (art. 735 § 1 k.c.).

Czy każdy, kto daje zlecenie lub nabywa usługi, ma obowiązek zapewnić minimalną stawkę godzinową i wypełniać obowiązki ewidencyjne?

Nie. Obowiązki te dotyczą tylko dwóch kategorii podmiotów, na rzecz których wykonywane jest zlecenie lub świadczona jest usługa. Są nimi przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne. Przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. poz. 636) jest osoba fizyczna, osoba prawna lub ułomna osoba prawna wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Chodzi więc o wszelkie podmioty, które w sposób zorganizowany i ciągły wykonują zarobkową działalność wytwórczą, budowlaną, handlową, zawodową, usługową bądź związaną z poszukiwaniem, rozpoznawaniem i wydobywaniem kopalin ze złóż. Działalnością gospodarczą jest także działalność wytwórcza w rolnictwie w zakresie upraw oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa. Jednostką funkcjonującą w ramach przedsiębiorcy może być np. oddział czy zakład. Ustawa nie precyzuje natomiast, jak rozumieć „inne jednostki organizacyjne”. W uzasadnieniu projektu tego aktu prawnego wskazano jednak, że stosowanie minimalnej stawki godzinowej powinno mieć charakter powszechny, o ile podmiotem, na rzecz którego realizowana jest umowa, nie jest osoba fizyczna, lecz jednostka organizacyjna. Nowe obowiązki będą spoczywały więc na osobach fizycznych tylko jeśli są przedsiębiorcami. W przypadku natomiast pozostałych podmiotów bez znaczenia będzie, czy prowadzą one działalność gospodarczą. Niezależnie od tego, czy są przedsiębiorcami, wszystkie jednostki organizacyjne będą miały obowiązki związane z potwierdzaniem czasu wykonywania zleceń i świadczenia usług.

Czy wypłacanie minimalnej stawki godzinowej może być w jakiś sposób kontrolowane przez organy państwowe?

Tak. Do kontroli wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej są uprawnione właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy mogą więc kontrolować przedsiębiorców albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których (w ramach prowadzonej

przez te podmioty działalności) jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi. Kontrola ta może być przeprowadzana bez uprzedzenia, o każdej porze dnia i nocy. Jeżeli w toku kontroli zostaną stwierdzone jakiegokolwiek nieprawidłowości, inspektorzy pracy mogą skierować do danego przedsiębiorcy lub jednostki organizacyjnej odpowiednie polecenia lub wystąpienia. Ostatecznie inspektor pracy może być również oskarżycielem publicznym w sprawie wykroczeń w postaci wypłaty wynagrodzeń za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług w wysokości niższej, niż wynika z minimalnej stawki godzinowej. Za wykroczenie takie odpowiadać może przedsiębiorca lub osoba działająca w jego imieniu. Kara może wynieść od 1000 do 30 000 zł.

Art. 8b. [Potwierdzanie liczby godzin zlecenia lub usług. Ewidencja]

1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
 2. W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.
 3. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.
 4. Przepisów ust. 1–3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 594 i 1608). W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
 5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.
-

Czy ewidencja godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi powinna być prowadzona w taki sam sposób, jak ewidencja czasu pracy dla pracowników?

Nie. Ewidencja czasu pracy zleceniobiorców i usługodawców została uregulowana w sposób zupełnie odrębny i przepisy Kodeksu pracy ani nowe przepisy o dokumentacji pracowniczej nie znajdują do niej zastosowania. Przede wszystkim ustawa nie wspomina o ewidencji, a jedynie o sposobie potwierdzenia liczby godzin z wyjątkiem dotyczącym pracowników tymczasowych – tu konieczna jest ewidencja prowadzona przez pracodawcę użytkownika.

Jakie obowiązki poza zapewnieniem stawki godzinowej spoczywają na przedsiębiorcach współpracujących ze zleceniobiorcami i osobami świadczącymi usługi?

Jest ich kilka:

- 1) zawarcie umowy w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej i ustalenie w niej sposobu, w jaki potwierdzana będzie liczba godzin wykonywania zlecenia lub usług,
- 2) jeśli strony zawarły umowę w formie ustnej – potwierdzenie tych ustaleń w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej,
- 3) ewidencjonowanie liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług – tylko w przypadku przedsiębiorców określonych w ustawie,
- 4) przechowywanie dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (zob. komentarz do art. 8c).

W jaki sposób ustalić ze zleceniobiorcą lub świadczącym usługi liczbę godzin wykonywania danej umowy?

Przepisy ustawy przewidują dwa rozwiązania:

- 1) określenie w samej umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi lub
- 2) złożenie przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi przed terminem wypłaty wynagrodzenia (np. dołączenie wykazu godzin do wystawianego rachunku).

Wybór należy do stron. Ryzyko udokumentowania tych ustaleń spoczywa jednak w znacznej mierze na przedsiębiorcy. To on zgodnie z cytowanym wyżej ust. 3 ma obowiązek potwierdzić przyjmującemu zlecenie (odpowiednio świadczącemu usługi) jeszcze przed rozpoczęciem jego wykonywania ustalenia co do tego, w jaki sposób potwierdzana będzie liczba godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi. Obowiązek ten istnieje, jeśli strony

nie zawarły umowy w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej. Praktycznym rozwiązaniem będzie więc wprowadzenie choćby e-mailowych ustaleń dotyczących tego, jak potwierdzać liczbę godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług. Wówczas przedsiębiorca nie będzie narażony na to, że w przypadku kontroli nie będzie miał żadnej dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin, jeśli zleceniobiorca czy świadczący usługi jej nie złoży.

Czym jest „forma dokumentowa”, o której mowa w przepisach o czasie wykonywania zleceń i świadczenia usług?

Od 8 września 2016 r. obowiązują znowelizowane przepisy Kodeksu cywilnego łagodzące wymogi dotyczące zachowania formy oświadczenia woli. Jedną ze zmian jest wprowadzenie formy „dokumentowej” oświadczenia woli. Zgodnie z art. 77² k.c. do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem jest natomiast nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77³ k.c.). W założeniu ustawodawcy forma dokumentowa ma stanowić formę o niższym stopniu sformalizowania niż forma pisemna. Dla jej zachowania nie wymaga się złożenia własnoręcznego podpisu. Jedynym wymogiem jest, aby można było ustalić, kto złożył dane oświadczenie woli. Tę osobę można wskazać w treści dokumentu, ale równie dobrze jej określenie może wynikać z samego nośnika danych (np. z opisu dokumentu). Zawarcie umowy w formie dokumentowej jest możliwe np. poprzez pocztę elektroniczną, SMS. Jej utrwalenie nie musi jednak przybrać formy tekstowej. Oświadczenie woli w tej formie można również złożyć poprzez dźwięk lub obraz. Wydaje się też, że częstym przypadkiem będzie ich połączenie i utrwalenie zawarcia umowy czy porozumienia, np. w trakcie wideokonferencji nagranej na elektronicznym nośniku danych.

Pan Jakub zawarł z firmą Pluton SA umowę o świadczenie usług ogrodnich. Miał raz w tygodniu zajmować się ogrodem otaczającym siedzibę firmy oddaloną o 140 km od jego miejsca zamieszkania. Czy czas dojazdu do tej siedziby powinien być uwzględniony przy ustalaniu liczby godzin świadczenia usług ogrodnich?

Przepisy komentowanej ustawy nie wskazują precyzyjnie, czy czas świadczenia usług bądź wykonywania zleconych zadań obejmuje również czas dojazdu do miejsca ich świadczenia. Niejednokrotnie może to mieć istotne znaczenie, szczególnie w przypadku, gdy dojazd i powrót z miejsca wykonywania zlecenia będzie kilkukrotnie dłuższy niż sam czas świadczenia zleconych zadań. Należy jednak uznać, że ustalana przez strony liczba godzin i związany z nią obowiązek wypłaty minimalnej stawki godzinowej obejmują jedynie czas świadczenia usług czy wykonywania zlecenia, chyba że

strony w umowie-zleceniu uzgodniły inaczej. Na podobnej zasadzie nie jest czasem pracy czas dojazdu pracownika do pracy.

Panowie Marek Wojciechowski, Jan Nowak i Andrzej Kowalski przyjęli wspólnie wykonanie zlecenia. W umowie zawartej z Krzysztofem Andrzejewskim uzgodnili sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia poprzez przekazywanie cotygodniowych sprawozdań dotyczących liczby godzin wykonania zlecenia. Marek Wojciechowski z Janem Nowakiem po pierwszym tygodniu wykonywania zlecenia przedstawili jedno wspólne sprawozdanie, a Andrzej Kowalski osobne. Czy taki sposób potwierdzenia był prawidłowy?

Nie. Każdy ze zleceniobiorców powinien przedstawić odrębny dokument potwierdzający liczbę godzin wykonania zlecenia. W sytuacji kiedy zlecenie realizowane jest przez więcej niż jedną osobę, gwarancją minimalnego wynagrodzenia i obowiązkami ewidencjonowania oraz potwierdzania czasu wykonywania zlecenia objęta jest każda z tych osób. W związku z tym potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia następuje odrębnie w stosunku do każdej z nich.

Załóżmy taką sytuację: prezes „Złotej Rączki” sp. z o.o. 21 grudnia 2018 r. ustnie umówił się z pana Mieczysławem na wykonanie przez niego posadзки u jednego z klientów 2 stycznia 2019 r. SMS-em 5 stycznia 2019 r. napisał do p. Mieczysława, że ten poda mu liczbę godzin pracy nad posadzką już po jej ukończeniu i wtedy się rozliczą. Czy prezes działał zgodnie z ustawą?

Nie. Umowa została zawarta w formie ustnej. Spółka ma zatem obowiązek potwierdzić panu Mieczysławowi sposób potwierdzenia liczby godzin wykonania usługi jeszcze przed rozpoczęciem przez niego prac. Informacja ta została więc przedstawiona z trzydniowym opóźnieniem.

Pan Zenon zawarł umowę z agencją pracy tymczasowej i został skierowany do „Spaw” sp. z o.o., aby świadczyć usługi spawania. Po przybyciu na miejsce nie przekazano mu żadnych szczegółów na temat tego, jak ustalane będą godziny świadczenia usług. Pierwsza wypłata już została wysłana, a pan Zenon nadal nie otrzymał takich ustaleń. Sam też nie informował, ile elementów wykonał ani w jakim czasie. Czy „Spaw” sp. z o.o. mogła zrezygnować z takich ustaleń i prowadzić ewidencję godzin świadczenia usług spawacza?

Tak. Pan Zenon został skierowany do „Spaw” sp. z o.o. przez agencję pracy tymczasowej. Spółka była dla niego pracodawcą użytkownikiem i w tej sytuacji miała obowiązek prowadzenia ewidencji liczby godzin świadczenia usług.

Czy wszyscy przedsiębiorcy mają obowiązek prowadzenia ewidencji godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi?

Nie. Obowiązek ten dotyczy tylko pracodawców – użytkowników, do których przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi został skierowany na podstawie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zgodnie z ustawą do pracy tymczasowej mogą być kierowani nie tylko pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej, ale również osoby zatrudnione na podstawie umowy prawa cywilnego. W przypadku pracy tymczasowej umowa zawierana jest pomiędzy agencją pracy tymczasowej a osobą przyjmującą zlecenie lub świadczącą usługi. Podmioty te nie mogą jednak w umowie między sobą określić sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, gdyż ust. 1 nie ma do nich zastosowania. Ewidencję zawsze prowadzi pracodawca użytkownik, czyli podmiot, który nie jest związany żadną umową z osobą przyjmującą zlecenie lub świadczącą usługi – pracodawca użytkownik zawiera bowiem umowę jedynie z agencją. Przedsiębiorcy niebędący pracodawcami – użytkownikami mają obowiązek prowadzenia ewidencji tylko wówczas, gdy tak postanowiono w umowie z przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi.

Czy jeśli zleceniobiorca zachoruje i zamiast niego zlecenie będzie wykonywane przez inną osobę, trzeba potwierdzać czas wykonywania zlecenia przez zastępcę?

Tak. W takim przypadku nie trzeba jednak przygotowywać odrębnej dokumentacji dla nowej osoby. Wystarczy odnotowanie w dokumentacji prowadzonej dla zleceniobiorcy, że zlecenie było wykonywane czasowo przez inną osobę. Zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego wykonanie zlecenia może być powierzone osobie trzeciej. Należy przyjąć, że taki zastępca wstępuje na miejsce zleceniobiorcy.

Jan Kowalski – zleceniodawca zawarł z Andrzejem Nowakiem – zleceniobiorcą umowę-zlecenie, w której strony nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia. W związku z tym Andrzej Nowak po wykonaniu zobowiązania wynikającego z umowy, dwa dni przed umówionym terminem wypłaty wynagrodzenia, przedstawił zleceniodawcy ustną informację dotyczącą liczby godzin wykonania zlecenia. Czy taki sposób poinformowania zleceniodawcy był prawidłowy?

Nie. W przypadku, gdy strony w umowie-zleceniu nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania pracy, przyjmujący zlecenie zobowiązany jest do przedłożenia informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Nie może to jednak nastąpić w dowolnej formie. Ustawodawca wprowadził wymóg formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej.

Art. 8c. [Obowiązek przechowywania dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin wykonywania zlecenia lub usługi]

Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Czy można uzgodnić ze zleceniobiorcą lub świadczącym usługi, że choć ustawa wymaga tylko potwierdzania liczby godzin, będzie prowadzona szczegółowa ewidencja godzin wykonywania czynności?

Tak. Zamiast potwierdzania godzin wykonywania czynności można uzgodnić, że zleceniodawca (przedsiębiorca) będzie prowadził ewidencję godzin wykonywania czynności lub świadczenia usług w porozumieniu ze zleceniobiorcą lub świadczącym usługi.

Jakie dokumenty ma obowiązek przechowywać przedsiębiorca zobowiązany do wypłaty minimalnej stawki godzinowej?

Ma obowiązek przechowywać dwa rodzaje dokumentów:

- a) określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz
- b) potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Dokumentami określającymi sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług mogą być m.in. umowa-zlecenie/ świadczenia usług, wydruk wiadomości e-mailowej potwierdzającej ustalenia w zakresie tego, jak będzie potwierdzana liczba godzin, nośnik elektroniczny z zapisem takich ustaleń. Tę samą formę mogą przybrać dokumenty na potwierdzenie tego, ile godzin rzeczywiście zajęła realizacja zlecenia czy usługi. Mogą to być np. wydruki zestawień godzinowych, a nawet nośniki elektroniczne z plikami Excel. Forma elektroniczna oznacza dokument zabezpieczony bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Przechowywanie plików Excel czy Word o odpowiedniej treści wystarczy jednak dla zachowania dokumentowej formy czynności prawnej. Jest ona zachowana, jeśli oświadczenie woli zostało złożone w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie.

Jakie jeszcze dokumenty powinny być przechowywane przez okres co najmniej 3 lat?

Choć przepisy ustawy nie zawierają precyzyjnego wyliczenia, z uzasadnienia projektu ustawy wynika, że w założeniu ustawodawcy przedsiębiorca powinien przechowywać również rachunki, faktury, informacje lub sprawozdania przedstawiane przez zleceniobiorców zgodnie z art. 740 k.c. Zgodnie z tym przepisem przyjmujący zlecenie powinien udzielać dającemu zlecenie potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy złożyć mu sprawozdanie. Jeśli strony uzgodnią prowadzenie ewidencji godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, powinna być ona również przechowywana przez okres 3 lat przez przedsiębiorcę dającego zlecenie lub zamawiającego usługi.

Jan Nowak zawarł z Piotrem Andrzejewskim umowę-zlecenie. Strony w tej umowie jako dzień zapłaty określiły 23 lipca 2016 r. Wynagrodzenie zostało wypłacone w terminie. Zakładamy, że w sierpniu 2020 r. Jan Nowak zgłosił się do Piotra Andrzejewskiego z prośbą o udostępnienie dokumentacji określającej sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia. W tym przypadku było to sprawozdanie przedstawione przez zleceniobiorcę zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego. Zleceniodawca odmówił przedstawienia stosownej dokumentacji, powołując się na fakt, że nie był zobowiązany do przechowywania jej przez tak długi okres. Czy zleceniodawca będzie miał rację?

Tak. W przepisie regulującym okres, w którym zleceniodawca jest zobowiązany do przechowywania dokumentacji określającej sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia, został określony 3-letni termin liczony od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne. W przedstawionym stanie faktycznym roszczenie o wypłatę wynagrodzenia stało się wymagalne 23 lipca 2016 r., więc dający zlecenie miał obowiązek przechowywać dokumenty do 23 lipca 2019 r.

Art. 8d. [Umowy-zlecenia i świadczenia usług nieobjęte obowiązkami ewidencyjnymi i potwierdzania czasu]

1. Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:
 - 1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
 - 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52

ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1508 i 1693);

3) umów:

- a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
- b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
- c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
- d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
- e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
- f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora

– jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;

4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;

5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

2. Przez dobę, o której mowa w ust. 1 pkt 3, 4 i 5, należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

3. Przez wynagrodzenie prowizyjne, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
- 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

– takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

Czy umowa może korzystać z wyjątku od potrzeby dokumentowania czasu, jeśli o kolejności wykonywania zlecenia lub usług w kilku lokalizacjach decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi?

Nie. Może się zdarzyć, że strony uzgodnią np. kilka miejsc, w których wykonywane będą usługi, a decyzję o kolejności i czasie realizacji usługi będzie podejmował sam usługodawca. Założeniem ustawodawcy było, aby również w takim przypadku po stronie przedsiębiorcy istniały obowiązki związane z potwierdzaniem czasu wykonywania czynności (zob. uzasadnienie projektu ustawy).

Czy istnieją umowy-zlecenia, z którymi nie wiążą się obowiązki ewidencyjne ani potwierdzania czasu pracy?

Tak. Umowa musi przewidywać, że to zleceniobiorca będzie decydował, gdzie i kiedy wykonać zlecenie lub świadczyć usługę oraz, że wypłacane będzie tylko wynagrodzenie prowizyjne. Wszystkie te warunki muszą wystąpić łącznie. Mogą to być różnego rodzaju usługi świadczone przez np. grafików, programistów, pisarzy, agentów sprzedaży, przedstawicieli handlowych. Dla przykładu, umowa może dotyczyć usług księgowych polegających na przygotowaniu deklaracji podatkowej przez księgową lub usług sprzedaży produktów oferowanych przez przedsiębiorcę. Warunku decydowania o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub usług przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi nie należy rozumieć w sposób absolutny. Przedstawiciel handlowy nie ma pełnej swobody wyboru miejsca i czasu – musi je bowiem dostosować do miejsca zamieszkania klientów i godzin ich dostępności. W istocie chodzi zatem o umowy, w których przedsiębiorca nie ma prawa wyznaczać przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi miejsca i czasu wykonania zlecenia lub świadczenia usługi.

A jakie przykładowe umowy nie są objęte tym wyjątkiem?

Z wyjątku uregulowanego w pkt 1 można skorzystać tylko w przypadku gdy:

- 1) o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i
- 2) przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługę przysługuje wynagrodzenie prowizyjne.

Użycie w przepisie spójnika „i” oznaczającego koniunkcję wskazuje na to, że oba warunki muszą być spełnione jednocześnie. W konsekwencji umowy, w których zwykle czas i miejsce ich wykonania określa się z góry, np. dotyczące ochrony, czynności porządkowych, czynności promocyjnych wykonywanych przez hostessy nie mogłyby korzystać z wyjątku, ponieważ w przypadku tych umów świadczenie usług w kon-

kretnym miejscu lub czasie wynika z istoty tych usług. Podobnie usługa operatora koparki musi mieć miejsce na konkretnej budowie czy usługa muzycznego zespołu weselnego musi nastąpić na weselu odbywającym się w konkretnym miejscu i określonym czasie.

Czy wynagrodzenie doradcy klienta uzależnione od liczby sprzedanych kart kredytowych będzie wynagrodzeniem prowizyjnym w rozumieniu art. 8d?

Tak. Wynagrodzenie to jest zależne od osiągniętych przez przyjmującego zlecenie wyników, a zatem należy je zakwalifikować jako wynagrodzenie prowizyjne.

Pan Henryk zawiera umowy-zlecenia z osobami zajmującymi się telefoniczną obsługą klienta (umawianiem klientów na spotkania). Osoby te mogą wykonywać zlecenie wyłącznie w zorganizowanym przez pana Henryka biurze, gdyż mają tam dostęp do komputerów zawierających specjalne oprogramowanie i bazy danych. Od ich uznania zależy, kiedy stawią się w biurze i zakończą pracę w danym dniu. Wynagrodzenie konsultantów zależy od liczby umówionych spotkań. Otrzymują oni 24 zł brutto za każde umówione spotkanie. Konsultanci średnio świadczą usługi ok. 160 godzin w miesiącu i umawiają około 70 spotkań na miesiąc. Pan Henryk zastanawia się, czy do konsultantów znajduje zastosowanie minimalna stawka godzinowa i czy system prowizyjny motywuje konsultantów do umawiania jak największej liczby spotkań?

Z przedstawionego przykładu wynika, że konsultanci otrzymują wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne i decydują o czasie świadczenia usług. Nie mają jednak swobody w zakresie miejsca wykonywania zlecenia. Zlecenie może być bowiem wykonywane wyłącznie w wyznaczonym do tego miejscu. Oznacza to, że do konsultantów znajduje zastosowanie obowiązek zapłaty co najmniej minimalnej stawki godzinowej. Słusznie Pan Henryk zastanawia się jednak, czy stosowany przez niego system wynagradzania motywuje w aktualnym stanie konsultantów do umawiania jak największej liczby spotkań. Zwróćmy bowiem uwagę, że pomimo stosowania wynagrodzenia prowizyjnego, wypłacane konsultantom wynagrodzenie nie może być niższe niż iloczyn liczby godzin świadczenia usług i minimalnej stawki godzinowej. Jeżeli zatem konsultant w miesiącu świadczy usługi ok. 160 godzin i umawia 70 spotkań, to konieczna jest dopłata wynikająca z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, tak by zachowana była minimalna stawka godzinowa. Powyższy problem (obowiązek wyrównania do minimalnej stawki godzinowej) nie powstawałby jedynie, jeżeli wypracowana prowizja podzielona przez liczbę godzin wykonywania zlecenia dawałaby kwotę wyższą niż minimalna stawka godzinowa. Konsultantom, szczególnie tym słabszym,

może zatem nie zależeć na wypracowaniu wyniku, a jedynie godzin. Wiedzą oni bowiem, że mają zagwarantowaną za każdą godzinę wykonywania zlecenia minimalną stawkę godzinową.

Czy są jeszcze inne umowy zwolnione z obowiązków ewidencjonowania lub potwierdzania liczby godzin?

Tak. Poza umowami przyznającymi zleceniobiorcy lub świadczącemu usługi kontrolę nad miejscem i czasem ich wykonywania są inne kategorie umów objętych wyjątkiem. Są to m.in. umowy cywilnoprawne zawierane w zakresie usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1508 z późn. zm.), niektórych umów zawieranych w związku z zapewnieniem opieki dziecku umieszczonemu w pieczy zastępczej oraz umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek. Warunkiem jest, aby ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi te były świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba. Wyjątek ten przewidziano dla umów, w ramach których czynności wykonywane są przez całą dobę, świadczący usługę nieustannie przebywa z osobą, nad którą sprawowana jest opieka, i trudno jest oddzielić czas poświęcany podopiecznemu od czasu prywatnego. W tym przypadku potwierdzanie liczby godzin świadczenia usług byłoby znacznie utrudnione. Dodatkowo obowiązki te nie dotyczą niektórych umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku.

Pan Józef prowadzący działalność gospodarczą planuje zatrudnić na umowę o świadczenie usług sześciu studentów. Chce, by młodzi ludzie zbierali jabłka w firmowym sadzie w okresie wakacji, tj. przez dwa miesiące. Czy będzie musiał zapłacić studentom minimalną stawkę godzinową i ewidencjonować ich czas pracy?

Tak. Stosowanie przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej jest wyłączone jedynie w przypadkach wyraźnie wskazanych w komentowanym przepisie. W konsekwencji wszystkie inne umowy, niewymienione w art. 8d ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, będą objęte obowiązkami wypłacania stawek minimalnych i ewidencjonowania lub potwierdzania liczby godzin. Ustawa nie uzależnia zatem zastosowania przepisów od dodatkowych kryteriów, takich jak np. rodzaj pracy wykonywanej w ramach umowy-zlecenia czy umowy o świadczenie usług, wieku zleceniobiorcy czy grupy zawodowej, do jakiej przynależy. Stąd przewidziane w niej rozwiązania znajdują zastosowanie również w przypadku umów, których treścią jest wykonywanie prac sezonowych i dorywczych, takich jak zbieranie jabłek w sezonie wakacyjnym.

Pani Aneta w ramach umowy agencyjnej pośredniczy w zawieraniu umów z klientami na rzecz innego przedsiębiorcy. Samodzielnie decyduje o datach spotkań z klientami i miejscach spotkania. Jej wynagrodzenie zależy od liczby zawartych umów. Czy przedsiębiorca, z którym pani Aneta zawarła umowę, musi wypełniać obowiązki ewidencyjne?

Nie. Wyłączenie przewidziane w pkt 1 komentowanego przepisu obejmuje jedynie umowy-zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, które nie są umowami nazwanymi uregulowanymi w Kodeksie cywilnym. Umowa agencyjna jest natomiast odrębną umową cywilnoprawną. Co więcej, nawet gdyby usługi pośrednictwa były wykonywane w ramach umowy o świadczenie usług z art. 705 k.c., również nie podlegałyby ustawie ze względu na ust. 1 pkt 1.

Pan Jan na podstawie umowy-zlecenia sprawuje opiekę nad grupą wychowanków przez 3 dni w tygodniu, po kilka godzin dziennie. Czy w takiej sytuacji powstaną obowiązki dotyczące potwierdzania czasu świadczenia usług?

Tak. W tym przypadku usługi nie są bowiem świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż doba, a tylko wtedy podlegają one wyłączeniu od stosowania regulacji o minimalnej stawce godzinowej. Dobę należy rozumieć jako 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

Czy organizator kolonii szkolnych mających trwać dwa tygodnie musi potwierdzać czas sprawowania opieki przez opiekunów?

Nie. Umowy cywilnoprawne, których przedmiotem jest opieka nad uczestnikami wycieczek trwających nieprzerwanie dłużej niż jedną dobę, nie są objęte wskazanymi obowiązkami. Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy, jest to związane z charakterem świadczonych usług. Uczestnicy kolonii korzystają z wypoczynku w miejscu oddalonym od ich miejsca zamieszkania, a opiekun kolonijny sprawuje opiekę, będąc w gotowości przez całą dobę. W tej sytuacji utrudnione byłoby ustalenie liczby godzin, w których opiekun faktycznie wykonywał usługi.

Pani Janina na podstawie odrębnej umowy sprawowała opiekę nad niepełnosprawną ciotką przez okres 4 miesięcy. W tym czasie mieszkała z osobą niepełnosprawną w jej mieszkaniu. Czy czas wykonywania tych czynności trzeba potwierdzić?

Nie. Wyłączeniu od stosowania regulacji o minimalnej stawce godzinowej podlegają umowy dotyczące usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, jeżeli świadczenie usług wiąże się z koniecznością wspólnego zamieszkiwania z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu. Kolejnym warunkiem jest to, aby usłu-

gi były świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 24 godziny.

Pani Joanna prowadzi rodzinny dom pomocy na podstawie przepisów ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej i w ramach tej działalności zajmuje się grupą podopiecznych wymagających całodobowej opieki ze względu na podeszły wiek oraz niepełnosprawność. Czy w takim przypadku istnieje obowiązek potwierdzania liczby godzin opieki sprawowanej przez panią Joannę?

Nie. Usługi rodzinnego domu pomocy, o których mowa w ust. 1 pkt 2, świadczone są na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Szczegółowe zasady funkcjonowania tych placówek określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 maja 2012 r. w sprawie rodzinnych domów pomocy (Dz.U. poz. 719). W rodzinnym domu pomocy prowadzonym przez osobę fizyczną usługi bytowe i opiekuńcze są realizowane bezpośrednio przez tę osobę (§ 4 ust. 1 rozporządzenia). Osoba korzystająca z tych usług zawiera umowę określającą sposób ich wykonywania z gminą kierującą do tej placówki. Odrębna umowa, określająca m.in. wynagrodzenie za świadczenie usług, zawierana jest przez osobę prowadzącą taki dom oraz gminę (§ 8 rozporządzenia). Świadczenie tego typu usług bytowych i opiekuńczych jest wyłączone spod regulacji o minimalnej stawce godzinowej. Podobnie jest w przypadku rodzin zastępczych, osób prowadzących rodzinne domy dziecka, rodzin pomocowych, dyrektorów rodzinnych domów dziecka oraz wychowawców wyznaczonych do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w placówce tej nie ma zatrudnionego dyrektora, jeżeli zamieszkują wspólnie z dziećmi umieszczonymi w pieczy zastępczej. Wiąże się to z tym, że osoby będące rodzinami zastępczymi czy prowadzące rodzinne domy dziecka przebywają z dziećmi 24 godziny na dobę. W trakcie każdej doby albo sprawują opiekę, albo pozostają w gotowości do jej zapewnienia. W tym czasie pozostaje trudne do rozgraniczenia, kiedy opiekują się własnymi dziećmi, a kiedy dziećmi umieszczonymi w pieczy zastępczej. Powoduje to, że nie ma możliwości, aby ustalić konkretną liczbę godzin świadczenia usług przez te osoby.

Rozdział 10.

Wymiary czasu pracy w 2019 roku

Artykuł 130 Kodeksu pracy określa sposób ustalenia obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy.

Aby go obliczyć, należy:

- 1) pomnożyć 40 godzin (norma tygodniowa) przez liczbę pełnych tygodni okresu rozliczeniowego,
- 2) dodać do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin (norma dobową) i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku (tzw. dni wystających),
- 3) odjąć od otrzymanego wyniku 8 godzin za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela. Wykaz obchodzonych w Polsce świąt obniżających wymiar czasu pracy zawiera ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 90).

Uwaga! Wobec osób zatrudnionych w ruchu ciągłym stosuje się zasady zawarte w art. 138 k.p. Zgodnie z nimi obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się: 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 dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.

Tabele zamieszczone poniżej:

- dni świąt w 2019 r., które obniżają wymiar czasu pracy,
- wymiary czasu pracy.

Tabela 1. Dni świąt w 2019 r., które obniżają wymiar czasu pracy

| Data | Dzień tygodnia | Nazwa święta |
|--------------|----------------|--|
| 1 stycznia | wtorek | Nowy Rok |
| 6 stycznia | niedziela | Święto Trzech Króli |
| 21 kwietnia | niedziela | Wielkanoc |
| 22 kwietnia | poniedziałek | Poniedziałek Wielkanocny |
| 1 maja | środa | Święto Pracy |
| 3 maja | piątek | Święto Konstytucji 3 Maja |
| 9 czerwca | niedziela | Zesłanie Ducha Świętego |
| 20 czerwca | czwartek | Boże Ciało |
| 15 sierpnia | czwartek | Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny |
| 1 listopada | piątek | Wszystkich Świętych |
| 11 listopada | poniedziałek | Święto Niepodległości |
| 25 grudnia | środa | Pierwszy dzień Bożego Narodzenia |
| 26 grudnia | czwartek | Drugi dzień Bożego Narodzenia |

Tabela 2. Wymiary czasu pracy dla miesięcznych okresów rozliczeniowych

| Lp. | Miesiąc | Wylczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|-------------|--|---------------|------------|
| 1. | Styczeń | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 176 | 22 |
| 2. | Luty | (40 godz. x 4 tyg.) | 160 | 20 |
| 3. | Marzec | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 |
| 4. | Kwiecień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 |
| 5. | Maj | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) - (8 godz. x 2 dni) | 168 | 21 |
| 6. | Czerwiec | (40 godz. x 4 tyg.) - (8 godz. x 1 dzień) | 152 | 19 |
| 7. | Lipiec | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) | 184 | 23 |
| 8. | Sierpień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 |
| 9. | Wrzesień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 |
| 10. | Październik | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) | 184 | 23 |
| 11. | Listopad | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) - (8 godz. x 2 dni) | 152 | 19 |
| 12. | Grudzień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 2 dni) | 160 | 20 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 |

Tabela 3. Wymiary czasu pracy dla 3-miesięcznych okresów rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|---------------------------------|---|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 marca | $(40 \text{ godz.} \times 12 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień})$ | 504 | 63 |
| 2. | Od 1 kwietnia do 30 czerwca | $(40 \text{ godz.} \times 13 \text{ tyg.}) - (8 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni})$ | 488 | 61 |
| 3. | Od 1 lipca do 30 września | $(40 \text{ godz.} \times 13 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień}) - (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień})$ | 520 | 65 |
| 4. | Od 1 października do 31 grudnia | $(40 \text{ godz.} \times 13 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień}) - (8 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni})$ | 496 | 62 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 |

Tabela 4. Wymiary czasu pracy dla 4-miesięcznych okresów rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba Dni |
|----------------|------------------------------|---|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 kwietnia | $(40 \text{ godz.} \times 17 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień}) - (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni})$ | 672 | 84 |
| 2. | Od 1 maja do 31 sierpnia | $(40 \text{ godz.} \times 17 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 3 \text{ dni})$ | 672 | 84 |
| 3. | Od 1 września do 31 grudnia | $(40 \text{ godz.} \times 17 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni})$ | 664 | 83 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 |

Tabela 5. Wymiary czasu pracy dla 6-miesięcznych okresów rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|-----------------------------|---|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 czerwca | $(40 \text{ godz.} \times 25 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 5 \text{ dni})$ | 992 | 124 |
| 2. | Od 1 lipca do 31 grudnia | $(40 \text{ godz.} \times 26 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 5 \text{ dni})$ | 1016 | 127 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 |

Tabela 6. Wymiary czasu pracy dla 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|-----------------------------|--|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 grudnia | $(40 \text{ godz.} \times 52 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień}) - (8 \text{ godz.} \times 10 \text{ dni})$ | 2008 | 251 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 |

Tabela 7. Wymiary czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w znacznym lub umiarkowanym stopniu dla 1-miesięcznych okresów rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|---------------------|--|---------------|------------|
| 1. | Styczeń | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 3 dni) – (7 godz. x 1 dzień) | 154 | 22 |
| 2. | Luty | (35 godz. x 4 tyg.) | 140 | 20 |
| 3. | Marzec | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 1 dzień) | 147 | 21 |
| 4. | Kwiecień | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 2 dni) – (7 godz. x 1 dzień) | 147 | 21 |
| 5. | Maj | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 3 dni) – (7 godz. x 2 dni) | 147 | 21 |
| 6. | Czerwiec | (35 godz. x 4 tyg.) - (7 godz. x 1 dzień) | 133 | 19 |
| 7. | Lipiec | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 3 dni) | 161 | 23 |
| 8. | Sierpień | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 2 dni) – (7 godz. x 1 dzień) | 147 | 21 |
| 9. | Wrzesień | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 1 dzień) | 147 | 21 |
| 10. | Październik | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 3 dni) | 161 | 23 |
| 11. | Listopad | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 1 dzień) – (7 godz. x 2 dni) | 133 | 19 |
| 12. | Grudzień | (35 godz. x 4 tyg.) + (7 godz. x 2 dni) – (7 godz. x 2 dni) | 140 | 20 |
| Łącznie | | | 1757 | 251 |

Tabela 8. Wymiary czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w znacznym lub umiarkowanym stopniu dla 3-miesięcznych okresów rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|---------------------------------|---|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 marca | (35 godz. x 12 tyg.) + (7 godz. x 4 dni) – (7 godz. x 1 dzień) | 441 | 63 |
| 2. | Od 1 kwietnia do 30 czerwca | (35 godz. x 13 tyg.) – (7 godz. x 4 dni) | 427 | 61 |
| 3. | Od 1 lipca do 30 września | (35 godz. x 13 tyg.) + (7 godz. x 1 dzień) – (7 godz. x 1 dzień) | 455 | 65 |
| 4. | Od 1 października do 31 grudnia | (35 godz. x 13 tyg.) + (7 godz. x 1 dzień) – (7 godz. x 4 dni) | 434 | 62 |
| Łącznie | | | 1757 | 251 |

Tabela 9. Wymiary czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w znacznym lub umiarkowanym stopniu dla 4-miesięcznych okresów rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|------------------------------|--|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 kwietnia | $(35 \text{ godz.} \times 17 \text{ tyg.}) + (7 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień})$ – $(7 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni})$ | 588 | 84 |
| 2. | Od 1 maja do 31 sierpnia | $(35 \text{ godz.} \times 17 \text{ tyg.}) + (7 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni})$ – $(7 \text{ godz.} \times 3 \text{ dni})$ | 588 | 84 |
| 3. | Od 1 września do 31 grudnia | $(35 \text{ godz.} \times 17 \text{ tyg.}) + (7 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni})$ – $(7 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni})$ | 581 | 83 |
| Łącznie | | | 1757 | 251 |

Tabela 10. Wymiary czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w znacznym lub umiarkowanym stopniu dla 6-miesięcznych okresów rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|-----------------------------|--|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 czerwca | $(35 \text{ godz.} \times 25 \text{ tyg.}) + (7 \text{ godz.} \times 4 \text{ dni})$ – $(7 \text{ godz.} \times 5 \text{ dni})$ | 868 | 124 |
| 2. | Od 1 lipca do 31 grudnia | $(35 \text{ godz.} \times 26 \text{ tyg.}) + (7 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni})$ – $(7 \text{ godz.} \times 5 \text{ dni})$ | 889 | 127 |
| Łącznie | | | 1757 | 251 |

Tabela 11. Wymiary czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w znacznym lub umiarkowanym stopniu dla 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|-----------------------------|---|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 grudnia | $(35 \text{ godz.} \times 52 \text{ tyg.}) + (7 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień})$ – $(7 \text{ godz.} \times 10 \text{ dni})$ | 1757 | 251 |
| Łącznie | | | 1757 | 251 |

Tabela 12. Wymiary czasu pracy dla pracowników podmiotów leczniczych, objętych podstawową normą czasu pracy, w 1-miesięcznych okresach rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|---------------------|--|--------------------------|------------|
| 1. | Styczeń | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 3 dni) – (7 godz. 35 min x 1 dzień) | 166 godz. 50 min | 22 |
| 2. | Luty | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) | 151 godz. 40 min | 20 |
| 3. | Marzec | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 1 dzień) | 159 godz. 15 min | 21 |
| 4. | Kwiecień | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 2 dni) – (7 godz. 35 min x 1 dzień) | 159 godz. 15 min | 21 |
| 5. | Maj | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 3 dni) – (7 godz. 35 min x 2 dni) | 159 godz. 15 min | 21 |
| 6. | Czerwiec | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) – (7 godz. 35 min x 1 dzień) | 144 godz. 5 min | 19 |
| 7. | Lipiec | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 3 dni) | 174 godz. 25 min | 23 |
| 8. | Sierpień | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 2 dni) – (7 godz. 35 min x 1 dzień) | 159 godz. 15 min | 21 |
| 9. | Wrzesień | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 1 dzień) | 159 godz. 15 min | 21 |
| 10. | Październik | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 3 dni) | 174 godz. 25 min | 23 |
| 11. | Listopad | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 1 dzień) – (7 godz. 35 min x 2 dni) | 144 godz. 5 min | 19 |
| 12. | Grudzień | (37 godz. 55 min x 4 tyg.) + (7 godz. 35 min x 2 dni) – (7 godz. 35 min x 2 dni) | 151 godz. 40 min | 20 |
| Łącznie | | | 1903 godz. 25 min | 251 |

Tabela 13. Wymiary czasu pracy dla pracowników podmiotów leczniczych, objętych podstawową normą czasu pracy w 3-miesięcznych okresach rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|---------------------------------|---|------------------------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 marca | (37 godz. 55 min x 12 tyg.) + (7 godz. 35 min x 4 dni) – (7 godz. 35 min x 1 dzień) | 477 godz. 45 min | 63 |
| 2. | Od 1 kwietnia do 30 czerwca | (37 godz. 55 min x 13 tyg.) – (7 godz. 35 min x 4 dni) | 462 godz. 35 min | 61 |
| 3. | Od 1 lipca do 30 września | (37 godz. 55 min x 13 tyg.) + (7 godz. 35 min x 1 dzień) – (7 godz. 35 min x 1 dzień) | 492 godz. 55 min. | 65 |
| 4. | Od 1 października do 31 grudnia | (37 godz. 55 min x 13 tyg.) + (7 godz. 35 min x 1 dzień) – (7 godz. 35 min x 4 dni) | 470 godz. 10 min. | 62 |
| Łącznie | | | 1903 godz. 25 min | 251 |

Tabela 14. Wymiary czasu pracy dla pracowników podmiotów leczniczych w równoważnym systemie czasu pracy w 4-miesięcznych okresach rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|------------------------------|---|------------------------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 kwietnia | (37 godz. 55 min x 17 tyg.) + (7 godz. 35 min x 1 dzień) – (7 godz. 35 min x 2 dni) | 637 godz. | 84 |
| 2. | Od 1 maja do 31 sierpnia | (37 godz. 55 min x 17 tyg.) + (7 godz. 35 min x 4 dni) – (7 godz. 35 min x 3 dni) | 637 godz. | 84 |
| 3. | Od 1 września do 31 grudnia | (37 godz. 55 min x 17 tyg.) + (7 godz. 35 min x 2 dni) – (7 godz. 35 min x 2 dni) | 629 godz. 25 min | 83 |
| Łącznie | | | 1903 godz. 25 min | 251 |

Tabela 15. Wymiary czasu pracy dla niewidomych pracowników podmiotów leczniczych w 1-miesięcznych okresach rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba godzin | Liczba dni |
|----------------|---------------------|--|---------------|------------|
| 1. | Styczeń | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 3 dni) – (6 godz. x 1 dzień) | 132 | 22 |
| 2. | Luty | (30 godz. x 4 tyg.) | 120 | 20 |
| 3. | Marzec | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 1 dzień) | 126 | 21 |
| 4. | Kwiecień | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 2 dni) – (6 godz. x 2 dni) | 126 | 21 |
| 5. | Maj | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 3 dni) – (6 godz. x 2 dni) | 126 | 21 |
| 6. | Czerwiec | (30 godz. x 4 tyg.) – (6 godz. x 1 dzień) | 114 | 19 |
| 7. | Lipiec | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 3 dni) | 138 | 23 |
| 8. | Sierpień | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 2 dni) – (6 godz. x 1 dzień) | 126 | 21 |
| 9. | Wrzesień | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 1 dzień) | 126 | 21 |
| 10. | Październik | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 3 dni) | 138 | 23 |
| 11. | Listopad | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 1 dzień) – (6 godz. x 2 dni) | 114 | 19 |
| 12. | Grudzień | (30 godz. x 4 tyg.) + (6 godz. x 2 dni) – (6 godz. x 2 dni) | 120 | 20 |
| Łącznie | | | 1506 | 251 |

Tabela 16. Wymiary czasu pracy dla niewidomych pracowników podmiotów leczniczych w 3-miesięcznych okresach rozliczeniowych

| Lp. | Okres rozliczeniowy | Wyliczenie czasu pracy | Liczba Godzin | Liczba dni |
|----------------|---------------------------------|---|---------------|------------|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 marca | (30 godz. x 12 tyg.) + (6 godz. x 4 dni) – (6 godz. x 1 dzień) | 378 | 63 |
| 2. | Od 1 kwietnia do 30 czerwca | (30 godz. x 13 tyg.) – (6 godz. x 4 dni) | 366 | 61 |
| 3. | Od 1 lipca do 30 września | (30 godz. x 13 tyg.) + (6 godz. x 1 dzień) – (6 godz. x 1 dzień) | 390 | 65 |
| 4. | Od 1 października do 31 grudnia | (30 godz. x 13 tyg.) + (6 godz. x 1 dzień) – (6 godz. x 4 dni) | 372 | 62 |
| Łącznie | | | 1506 | 251 |

Tabela 17. Wymiary czasu pracy dla 1-miesięcznych okresów rozliczeniowych dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ½ etatu |
|----------------|-------------|---|--|------------|---|
| 1. | Styczeń | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 176 | 22 | 88 |
| 2. | Luty | (40 godz. x 4 tyg.) | 160 | 20 | 80 |
| 3. | Marzec | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 | 84 |
| 4. | Kwiecień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 | 84 |
| 5. | Maj | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) - (8 godz. x 2 dni) | 168 | 21 | 84 |
| 6. | Czerwiec | (40 godz. x 4 tyg.) - (8 godz. x 1 dzień) | 152 | 19 | 76 |
| 7. | Lipiec | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) | 184 | 23 | 92 |
| 8. | Sierpień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 | 84 |
| 9. | Wrzesień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 | 84 |
| 10. | Październik | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) | 184 | 23 | 92 |
| 11. | Listopad | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) - (8 godz. x 2 dni) | 152 | 19 | 76 |
| 12. | Grudzień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 2 dni) | 160 | 20 | 80 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 1004 |

Tabela 18. Wymiary czasu pracy dla 3-miesięcznych okresów rozliczeniowych dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ½ etatu |
|----------------|---------------------------------|--|--|------------|---|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 marca | (40 godz. x 12 tyg.) + (8 godz. x 4 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 504 | 63 | 252 |
| 2. | Od 1 kwietnia do 30 czerwca | (40 godz. x 13 tyg.) - (8 godz. x 4 dni) | 488 | 61 | 244 |
| 3. | Od 1 lipca do 30 września | (40 godz. x 13 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) - (8 godz. x 1 dzień) | 520 | 65 | 260 |
| 4. | Od 1 października do 31 grudnia | (40 godz. x 13 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) - (8 godz. x 4 dni) | 496 | 62 | 288 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 1004 |

Tabela 19. Wymiary czasu pracy dla 4-miesięcznych okresów rozliczeniowych dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ½ etatu |
|----------------|------------------------------|--|--|------------|---|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 kwietnia | (40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) - (8 godz. x 2 dni) | 672 | 84 | 336 |
| 2. | Od 1 maja do 31 sierpnia | (40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 4 dni) - (8 godz. x 3 dni) | 672 | 84 | 336 |
| 3. | Od 1 września do 31 grudnia | (40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 4 dni) | 664 | 83 | 332 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 1004 |

Tabela 20. Wymiary czasu pracy dla 6-miesięcznych okresów rozliczeniowych dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ½ etatu |
|----------------|-----------------------------|--|--|------------|---|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 czerwca | (40 godz. x 25 tyg.) + (8 godz. x 4 dni) - (8 godz. x 5 dni) | 992 | 124 | 496 |
| 2. | Od 1 lipca do 31 grudnia | (40 godz. x 26 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 5 dni) | 1016 | 127 | 508 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 1004 |

Tabela 21. Wymiary czasu pracy dla 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ½ etatu |
|----------------|-----------------------------|---|--|------------|---|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 grudnia | (40 godz. x 52 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) - (8 godz. x 10 dni) | 2008 | 251 | 1004 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 1004 |

Tabela 22. Wymiary czasu pracy dla 1-miesięcznych okresów rozliczeniowych dla pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ¼ etatu |
|----------------|-------------|---|--|------------|---|
| 1. | Styczeń | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 176 | 22 | 40 |
| 2. | Luty | (40 godz. x 4 tyg.) | 160 | 20 | 40 |
| 3. | Marzec | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 | 42 |
| 4. | Kwiecień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 | 42 |
| 5. | Maj | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) - (8 godz. x 2 dni) | 168 | 21 | 42 |
| 6. | Czerwiec | (40 godz. x 4 tyg.) - (8 godz. x 1 dzień) | 152 | 19 | 38 |
| 7. | Lipiec | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) | 184 | 23 | 46 |
| 8. | Sierpień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 | 42 |
| 9. | Wrzesień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) | 168 | 21 | 42 |
| 10. | Październik | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) | 184 | 23 | 46 |
| 11. | Listopad | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) - (8 godz. x 2 dni) | 152 | 19 | 38 |
| 12. | Grudzień | (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 2 dni) | 160 | 20 | 40 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 502 |

Tabela 23. Wymiary czasu pracy dla 3-miesięcznych okresów rozliczeniowych dla pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ¼ etatu |
|----------------|---------------------------------|--|--|------------|---|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 marca | (40 godz. x 12 tyg.) + (8 godz. x 4 dni) – (8 godz. x 1 dzień) | 504 | 63 | 126 |
| 2. | Od 1 kwietnia do 30 czerwca | (40 godz. x 13 tyg.) – (8 godz. x 4 dni) | 488 | 61 | 122 |
| 3. | Od 1 lipca do 30 września | (40 godz. x 13 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) – (8 godz. x 1 dzień) | 520 | 65 | 130 |
| 4. | Od 1 października do 31 grudnia | (40 godz. x 13 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) – (8 godz. x 5 dni) | 496 | 62 | 124 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 502 |

Tabela 24. Wymiary czasu pracy dla 4-miesięcznych okresów rozliczeniowych dla pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ¼ etatu |
|----------------|------------------------------|--|--|------------|---|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 kwietnia | (40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) – (8 godz. x 2 dni) | 672 | 84 | 168 |
| 2. | Od 1 maja do 31 sierpnia | (40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) – (8 godz. x 4 dni) | 672 | 84 | 168 |
| 3. | Od 1 września do 31 grudnia | (40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) – (8 godz. x 4 dni) | 664 | 83 | 166 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 502 |

Tabela 25. Wymiary czasu pracy dla 6-miesięcznych okresów rozliczeniowych dla pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ¼ etatu |
|----------------|-----------------------------|--|--|------------|---|
| 1. | Od 1 stycznia do 30 czerwca | (40 godz. x 25 tyg.) + (8 godz. x 4 dni) - (8 godz. x 5 dni) | 992 | 124 | 248 |
| 2. | Od 1 lipca do 31 grudnia | (40 godz. x 26 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) - (8 godz. x 5 dni) | 1016 | 127 | 254 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 502 |

Tabela 26. Wymiary czasu pracy dla 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego dla pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu

| Lp. | Miesiąc | Wyliczenie czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat | Liczba godzin dla osoby zatrudnionej na pełen etat | Liczba dni | Liczba godzin pracy dla pracownika zatrudnionego na ¼ etatu |
|----------------|-----------------------------|---|--|------------|---|
| 1. | Od 1 stycznia do 31 grudnia | (40 godz. x 52 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) - (8 godz. x 10 dni) | 2008 | 251 | 502 |
| Łącznie | | | 2008 | 251 | 502 |



Łukasz Chruściel

Radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch. Kieruje biurem kancelarii w Katowicach. Absolwent Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Jest jednym z czołowych ekspertów prawa pracy w Polsce. Ma wieloletnie doświadczenie w praktyce prawa pracy. Specjalista w zakresie ubezpieczeń społecznych, w tym sporów z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, pracowniczych sporów sądowych, wynagradzania pracowników, dyskryminacji oraz umów o zakazie konkurencji. Posiada bogate doświadczenie w zakresie zbiorowego prawa pracy, w szczególności relacji ze związkami zawodowymi i sporów zbiorowych, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz agencji zatrudnienia. Autor szczególnie cenionego na rynku komentarza do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Regularnie publikuje w najważniejszych dziennikach prawnych. Prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.



Sandra Szybak-Bizacka

Radca prawny, prawnik w biurze kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach. Absolwentka Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego. Ma wieloletnie doświadczenie w obsłudze przedsiębiorstw w zakresie prawa pracy, w szczególności w sprawach związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, w tym kadry menedżerskiej, wdrażaniem przepisów wewnątrzzakładowych, czasem pracy i pracą w godzinach nadliczbowych. Specjalizuje się również w prowadzeniu spraw sądowych.

