



CZAS PRACY 2021

Przepisy
z praktycznym
komentarzem



Ponad **10 lat** na rynku

Chcesz być na bieżąco w sprawach prawa pracy, płac, ZUS i HR?

+HR

Portalkadrowy.pl
Dla tych, którzy oczekują więcej...



Monitoring prawa

aktualne informacje o zmianach w prawie: artykuły, orzeczenia, komentarze, praktyczne porady z przykładami



Biblioteka ponad 5000 porad prawnych

udzielonych przez ekspertów – każdego dnia nowe odpowiedzi na pytania



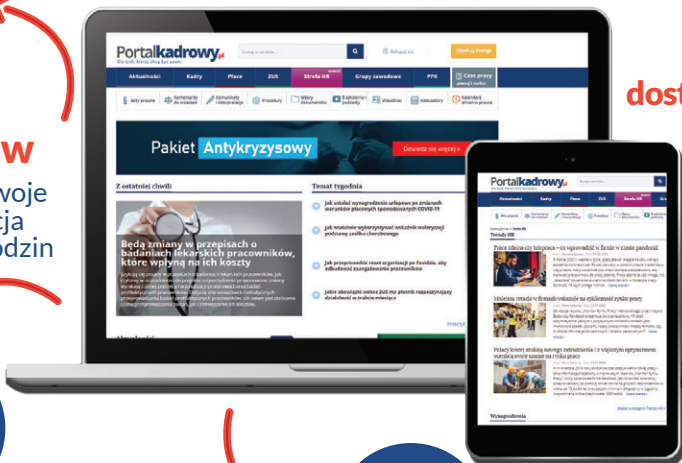
270 narzędzi dostępnych od ręki

kalkulatory, wzory dokumentów, procedury



48 ekspertów

którzy czekają na Twoje pytania – gwarancja odpowiedzi do 48 godzin



Kalendarz zmian w prawie

przegląd wszystkich zmian dla kadrowych w jednym miejscu



Strefa HR

fachowe źródło wiedzy na temat rekrutacji, motywacji, angażowania, komunikacji, employer branding, przywództwa i rozwoju pracowników



Szkolenia wideo i podcasty

dotyczące nowości i konsekwencji zmian prawnych

Przetestuj Portal Kadrowy
przez 48 godzin całkowicie bezpłatnie

Skontaktuj się z Centrum Obsługi Klienta: 22 518 29 29, e-mail: cok@wip.pl

CZAS PRACY 2021

**PRZEPISY
Z PRAKTYCZNYM KOMENTARZEM**



Publikacja „Czas pracy 2021” to starannie wyselekcjonowane i zebrane informacje, wskazówki, porady, stanowiska urzędów oraz orzeczenia sądów. Wszystko w jednym miejscu, łatwo dostępne, kompleksowo omawiające tematykę czasu pracy.

Autorzy

Joanna Suchanowska

(nadzór merytoryczny nad całością oraz autorstwo większości tekstów; poza fragmentami innych autorów, wskazanymi poniżej)

Katarzyna Wrońska-Zblewska

(komentarz do art. 140 Kodeksu pracy)

Tomasz Wardach

(w komentarzu do art. 128 Kodeksu pracy: rozdziały dotyczące doby pracowniczej; w komentarzu do art. 150 Kodeksu pracy: tabela dotycząca długości okresów rozliczeniowych; w komentarzu do art. 151¹ Kodeksu pracy: rozdział dotyczący ryczałtu za godziny nadliczbowe; cały komentarz do art. 151⁴ Kodeksu pracy)

Wydawca

Barbara Płucińska

Redaktor prowadzący

Szymon Sokolik

Korekta

Zespół

Koordynator produkcji

Mariusz Jezierski

Opracowanie graficzne

Piotr Fedorczyk

Druk

KRM Druk

Skład i łamanie

„Triograf” Dariusz Kołacz

ISBN 978-83-269-9520-0

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: personel@wip.pl

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

© Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2021

Materiał został merytorycznie opracowany przez ekspertów m.in. z Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Publikacja „Czas pracy 2021. Przepisy z praktycznym komentarzem” jest chroniona prawem autorskim. Przedruk materiałów w niej opublikowanych – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „Czas pracy 2021. Przepisy z praktycznym komentarzem” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Czas pracy 2021. Przepisy z praktycznym komentarzem” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Informacje o prenumeracie

tel.: 22 518 29 29

Czynne pon.–pt.: w godz. 8.00–16.00

Poza godzinami pracy można pozostawić wiadomość w skrzynce głosowej.

Kontakt do COK: www.formularze.wip.pl

SPIS TREŚCI

Wyciąg z przepisów – dział VI ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)	5
Komentarze do poszczególnych przepisów działu VI – Kodeksu pracy	
Rozdział I. Przepisy ogólne	17
Art. 128.	17
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	48
Art. 129.	48
Art. 130.	70
Art. 131.	80
Rozdział III. Okresy odpoczynku	82
Art. 132.	82
Art. 133.	89
Art. 134.	92
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	93
Art. 135.	93
Art. 136.	99
Art. 137.	101
Art. 138.	104
Art. 139.	107
Art. 140.	111
Art. 140 ¹	121
Art. 141.	124
Art. 142.	127
Art. 143.	130
Art. 144.	132
Art. 145.	135
Art. 146.	137
Art. 147.	144
Art. 148.	146
Art. 149.	148
Art. 150.	158
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	164
Art. 151.	164
Art. 151 ¹	179
Art. 151 ²	188
Art. 151 ³	191
Art. 151 ⁴	195

Art. 151 ⁵	198
Art. 151 ⁶	203
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	205
Art. 151 ⁷	205
Art. 151 ⁸	207
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	209
Art. 151 ⁹	209
Art. 151 ^{9a}	211
Art. 151 ^{9b}	211
Art. 151 ¹⁰	214
Art. 151 ¹¹	215
Art. 151 ¹²	219
Tabele i wskaźniki związane z czasem pracy w 2021 roku	221
Czas pracy dla okresów rozliczeniowych 1-miesięcznych w 2021 roku	221
Czas pracy dla okresów rozliczeniowych 3-miesięcznych w 2021 roku	221
Czas pracy dla okresów rozliczeniowych 4-miesięcznych w 2021 roku	222
Godziny pracy pracowników zatrudnionych na 1/2, 1/3 i 1/4 etatu w 2021 roku	222
Dodatki za godziny nadliczbowe	222
Jak rozliczyć godziny nadliczbowe – instrukcja	223
Limity godzin nadliczbowych	223
Rekompensowanie pracy ponadwymiarowej albo nadliczbowej	224
Przerwy, które pracodawca może – ale nie musi – wprowadzić	224
Przerwy obowiązkowe, wliczane do czasu pracy i płatne	225
Systemy i okresy rozliczeniowe czasu pracy	226
Systemy czasu pracy – przesłanki stosowania	227
Wyjścia pracowników w celu załatwienia spraw prywatnych	228

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.
– Kodeks pracy
(tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)

[...]

DZIAŁ SZÓSTY
CZAS PRACY

ROZDZIAŁ I
PRZEPISY OGÓLNE

Art. 128.

§ 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.

ROZDZIAŁ II
NORMY I OGÓLNY WYMIAR CZASU PRACY

Art. 129.

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

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi, lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co

najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

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

- 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę,
- 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik,
- 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹,
- 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

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

Art. 129¹.

(uchylony)

Art. 129².

(uchylony)

Art. 129³.

(uchylony)

Art. 129⁴.

(uchylony)

Art. 129⁵.

(uchylony)

Art. 129⁶.

(uchylony)

Art. 129⁷.

(uchylony)

Art. 129⁸.

(uchylony)

Art. 129⁹.

(uchylony)

Art. 129¹⁰.

(uchylony)

Art. 129¹¹.

(uchylony)

Art. 130.

§ 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.

Art. 131.

- § 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.

ROZDZIAŁ III OKRESY ODPOCZYNKU

Art. 132.

- § 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.

Art. 133.

- § 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.

Art. 134.

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.

ROZDZIAŁ IV SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY

Art. 135.

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

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

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

Art. 136.

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

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

Art. 137.

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

Art. 138.

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

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

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

- 1) mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie
- 2) dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.

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

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

Art. 139.

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

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

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

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

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

Art. 140.

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

Art. 140¹.

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

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

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

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

Art. 141.

§ 1. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie 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.

Art. 142.

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

Art. 143.

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

Art. 144.

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

Art. 145.

§ 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^{11a} i art. 237^{13a} oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Art. 146.

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

Art. 147.

W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.

Art. 148.

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.

Art. 149.

§ 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.

Art. 150.

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

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

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo
- 2) w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

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

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

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

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

ROZDZIAŁ V

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Art. 151.

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

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

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

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

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

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

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

Art. 151¹.

§ 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 stałe 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.

Art. 151².

§ 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.

Art. 151³.

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

Art. 151⁴.

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

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz

dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Art. 151⁵.

§ 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania 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.

Art. 151⁶.

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

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

ROZDZIAŁ VI PRACA W PORZE NOCNEJ

Art. 151⁷.

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

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

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

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

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

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

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

Art. 151⁸.

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

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

ROZDZIAŁ VII PRACA W NIEDZIELE I ŚWIĘTA

Art. 151⁹.

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

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 151^{9a}. (Uchylony)

Art. 151^{9b}.

Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305).

Art. 151¹⁰.

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) (uchylony),
 - 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 odbiorcę usługi, dni, o których mowa w art. 151⁹ § 1, są u niego dniami pracy,
 - b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. a.

Art. 151¹¹.

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151^{9a} ust. 3 i art. 151¹⁰ pkt 1–9, 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.

Art. 151¹².

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.

KOMENTARZE DO PRZEPISÓW

DZIAŁ SZÓSTY
CZAS PRACYRozdział I
Przepisy ogólne

Art. 128.

§ 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 kolegiałnego 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.

KOMENTARZ

Artykuł 128 Kodeksu pracy definiuje, co należy rozumieć przez czas pracy. Ważne są tu dwa podstawowe elementy: pozostawanie przez pracownika w dyspozycji pracodawcy oraz miejsce, w którym pracownik w tej dyspozycji pozostaje.

Przepis ten wyjaśnia również pojęcia, którymi posługują się przepisy dotyczące czasu pracy. Wskazuje więc, co według prawa należy uważać za pracę zmianową, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a także dobę pracowniczą (w ramach której rozlicza się dobowy czas pracy) oraz tydzień pracowniczy (w ramach którego rozlicza się tygodniowy czas pracy).

POZOSTAWIANIE W DYSPOZYCJI PRACODAWCY

Pozostawianie pracownika w dyspozycji pracodawcy jest pojęciem szerokim i niedookreślonym. Definiując czas pracy, ustawodawca nie odwołuje się jedynie do okresów

rzeczywistego wykonywania pracy, lecz rozszerza pojęcie czasu pracy o niektóre okresy niewykonywania pracy.

Zgodnie bowiem z art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez pracodawcę. Oznacza to, że również czas nieświadczenia przez pracownika pracy, np. z powodu oczekiwania na jej przydzielanie, stanowi jego czas pracy, jeżeli tylko pracownik jest faktycznie gotów do jej wykonywania. Pracownik musi jednak pozostawać w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym przez pracodawcę do wykonywania pracy. Nie pozostaje więc w dyspozycji pracodawcy pracownik, który nie znajduje się w miejscu wyznaczonym mu przez pracodawcę jako miejsce wykonywania pracy (którym może być zakład pracy lub inne wskazane miejsce).

Pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy bardzo często łączy się z wyznaczonymi przez pracodawcę godzinami rozpoczęcia i zakończenia przez pracownika pracy, które przeważnie zdeterminowane są poprzez system i rozkład czasu pracy, który obowiązuje pracownika (więcej na temat systemów i rozkładów – patrz: komentarz do art. 129, a także 135–144).

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 18 marca 1998 r. (III ZP 20/97, OSNP 1998, nr 21, poz. 619), okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później – w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności zleconych przez pracodawcę (w razie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych). Z przytoczonej uchwały SN wynika, że czas pracy pracownika rozpoczyna się już z chwilą stawienia się w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

PRZYKŁAD 1. Brak określenia godzin pracy

W małym zakładzie pracy, zatrudniającym 9 pracowników, nie obowiązuje żaden akt wewnętrzny określający godziny rozpoczynania i kończenia przez pracowników pracy, jak również zasady przebywania na terenie zakładu pracy poza tymi godzinami. Pracownicy zwyczajowo rozpoczynają pracę o godzinie 9.00, a kończą ją o 17.00.

W takiej sytuacji, jeżeli pracownik stawia się do pracy o godzinę wcześniej (o 8.00), czas pomiędzy 8.00 a 9.00 może zostać zakwalifikowany jako pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, czego konsekwencją może być powstanie pracy w godzinach nadliczbowych i rozpoczęcie po raz kolejny przez tego pracownika pracy w tej samej dobie pracowniczej.

Ważne jest zatem, aby kwestia dokładnych godzin rozpoczynania i kończenia przez pracowników pracy została uregulowana w obowiązujących u pracodawcy aktach wewnętrznych (np. w regulaminie pracy lub w obwieszczeniu pracodawcy).

Tak rozumiany czas pracy musi być jednak związany z obowiązującym w zakładzie pracy porządkiem pracy. Należy więc tak ukształtować godziny rozpoczynania i kończenia

pracy w obowiązujących w zakładzie aktach wewnętrzzakładowych, aby, po pierwsze były one znane wszystkim pracownikom (podane do wiadomości w sposób przyjęty w zakładzie), a po drugie – regulowały w sposób jednoznaczny moment, od którego czas pracy pracowników powinien być liczony.

Są przypadki, gdy przebywanie pracownika na terenie zakładu po godzinach pracy może być uznane za godziny nadliczbowe – mimo braku wyraźnego polecenia przełożonego, zobowiązującego do takiego pozostania. Może się tak stać wówczas, gdy:

- pracownik otrzymał od pracodawcy tak wiele zadań, że obiektywnie nie jest w stanie ich wykonać w harmonogramowym czasie pracy i musi zostać po godzinach;
- wymagają tego ważny interes pracodawcy lub jego szczególne potrzeby (np. ważny klient pojawił się tuż przed końcem „dniówki roboczej” pracownika, jeśli pracownik go nie obsłuży, pracodawca może utracić tego klienta);
- pracownik stale pozostaje po godzinach i kierownik – mimo że o tym wie – nie reaguje. Orzecznictwo stoi na stanowisku, że sama wiedza pracodawcy o wykonywaniu przez pracownika pracy po godzinach jest rozumiana jako domniemana zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych.

Więcej na ten temat – patrz: komentarz do art. 151.

Do **czasu pracy** pracownika należy wliczać nie tylko czynności bezpośrednio związane z wykonywaną przez niego pracą, ale **także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć**. Będzie to przede wszystkim przygotowanie stanowiska pracy czy przekazanie kolejnemu pracownikowi (np. przejmującemu zmianę) koniecznych informacji o wykonanej przez pracownika pracy. Wszystkie te czynności, ponieważ należą przeważnie do podstawowych obowiązków pracowników, wliczane są do ich czasu pracy (patrz: przykład 2).

W związku z tym dokładne określenie godzin pracy np. w obowiązującym w firmie regulaminie pracy może uchronić pracodawcę przed ewentualnymi roszczeniami pracowników o zaliczanie do czasu pracy czynności niezwiązanych z pracą, ale wykonywanych w miejscu pracy. Dzięki temu wcześniejsze przyjście pracownika do pracy (np. gdy rozkład autobusów sprawia, że pracownik dojeżdża wcześniej i nie chce czekać przed zakładem) nie spowoduje pracy w godzinach nadliczbowych (więcej na ten temat w dalszej części wyjaśnień).

PRZYKŁAD 2. Czynności przygotowawcze wliczane do czasu pracy

Pracownik przed rozpoczęciem wykonywania faktycznej pracy musi przebrać się w odzież roboczą, a po zakończeniu pracy umyć się oraz ponownie przebrać. Wszystkie te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. A zatem określając ramy czasowe świadczenia przez pracowników pracy, pracodawca musi pamiętać, aby uwzględnić nie tylko czas, który pracownicy muszą poświęcić na czynności związane z wykonywaniem pracy, ale również czas przypadający na czynności służące rozpoczęciu i zakończeniu pracy.

Pozostawanie przez pracownika w gotowości do świadczenia pracy związane jest z jego obowiązkiem **świadczenia pracy umówionego rodzaju**.

ZDANIEM SĄDU NAJWYŻSZEGO:

„Pełnienie przez pracownika nieobjętych powinnościami pracowniczymi funkcji społecznych w zakładzie pracy nie stanowiło obowiązku wykonywania umówionej pracy i nie przekształcało czasu pracy społecznej w czas pracy, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę. Oznacza to, że czas społecznie wykonywanej przez pracownika pracy, nieobjętej zakresem jego obowiązków pracowniczych, nie stanowi wykonywania umówionej pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie za pracę”.

Wyrok SN z 31 maja 2001 r., I PKN 448/2000

Pracownik może jednak, pozostawając w gotowości do wykonywania pracy, zobowiązać się do świadczenia pracy innego rodzaju niż wynikający z jego umowy o pracę, ale pod warunkiem że jej spełnienie leży w interesie pracodawcy.

PRZYKŁAD 3. Podjęcie dodatkowych czynności w interesie pracodawcy

Pracownik administracyjny, którego praca polega przede wszystkim na pracy biurowej, nie pytając pracodawcy o zgodę, pomagał przy wyładunku przywiezionych do firmy towarów. Wykonywana przez tego pracownika praca nie była tożsama rodzajowo z tą, którą zwykle wykonuje. Jej świadczenie leżało jednak w interesie pracodawcy, gdyż przewieziony do firmy towar został rozładowany znacznie szybciej i sprawniej. Za czas tej pracy pracownik powinien zatem otrzymać wynagrodzenie.

Ponadto z pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy musi łączyć się zarówno **fizyczna, jak i psychiczna gotowość pracownika do świadczenia pracy**. Nie znajduje się bowiem w dyspozycji pracodawcy pracownik, który nie jest w stanie wykonywać powierzonej mu przez pracodawcę pracy, np. z powodu choroby czy nadużycia alkoholu.

ZDANIEM SĄDU NAJWYŻSZEGO:

„Stawienie się przez pracownika w miejscu wykonywania pracy w stanie nietrzeźwości wyklucza zarówno możliwość świadczenia przez niego pracy, jak też pozostawania w gotowości do jej świadczenia”.

Wyrok SN z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 586/99

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie zależy jedynie od postawy pracownika, ale również od zachowania pracodawcy. Przykładowo: faktyczna likwidacja spółki i zaprzestanie jej działalności jako zakładu pracy wyklucza możliwość powoływania się pracownika na jego gotowość do pracy.

Chodzi tu jednak o całkowite zaprzestanie funkcjonowania zakładu pracy. W przypadku gdy likwidacji ulega jedynie jeden z oddziałów pracodawcy, musi on albo wypowiedzieć umowy o pracę zatrudnionym w tym oddziale pracownikom, albo przenieść ich do pracy w innym oddziale.

PRZYKŁAD 4. Likwidacja jednego z oddziałów firmy a gotowość do pracy

Opólnopolska spółka zlikwidowała swój sklep w miejscowości X w czasie urlopu wychowawczego pracownicy, która pracowała w tym sklepie, ale umowę o pracę miała podpisaną z całą spółką. Jeżeli pracodawca nie wypowie jej umowy o pracę z powodu likwidacji sklepu, po powrocie z urlopu wychowawczego pracownicy przysługiwać będzie roszczenie o dopuszczenie do pracy w innym sklepie tej spółki.

Swoją gotowość do podjęcia pracy pracownica powinna zgłosić pracodawcy, tj. spółce, z którą ma podpisaną umowę o pracę. Forma, w jakiej to robi, może być dowolna (telefonicznie, osobiście lub pisemnie), jednakże do celów dowodowych najlepiej byłoby, aby zrobiła to na piśmie.

ZDANIEM SĄDU NAJWYŻSZEGO:

„Na skutek zaprzestania działalności zakładu pracy powód nie pozostaje w gotowości do pracy, gdyż nie istnieje faktyczna możliwość świadczenia pracy i łączący się z tym realny zamiar wykonywania pracy lub czynienia rzeczywistego użytku ze swej siły roboczej na umówionym stanowisku pracy”.

Uzasadnienie do wyroku SN z 24 października 1997 r., I PKN 280/97

Podsumowując: na pojęcie czasu pracy składa się zatem wiele elementów, z których najważniejszym jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wskazanych (o innych kwestiach z tym związanych, np. o przestoju – patrz: dalszy komentarz do tego artykułu). Natomiast pozostawanie przez pracownika w dyspozycji pracodawcy ma bardzo szeroki zakres. Nie musi oznaczać faktycznego (rzeczywistego) wykonywania pracy, choć oczywiście taką aktywność pracownika przewiduje.

MIEJSCE PRACY A CZAS PRACY

Strony muszą określić w umowie o pracę lub innym akcie kształtującym stosunek pracy **miejsce**, w którym pracownik powinien **swoją pracę wykonywać lub oczekiwać na jej przydzielenie**. Miejsce, w którym pracownik powinien pozostawać w dyspozycji pracodawcy oraz wykonywać swoją pracę, zgodnie z art. 29 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, stanowi jeden z podstawowych elementów umowy o pracę.

Na tle komentowanego art. 128 Kodeksu pracy można odróżnić dwie sytuacje: **czas dojazdu do pracy** oraz **czas przemieszczania się z jednego miejsca wykonywania pracy do drugiego**.

Czas dojazdu pracowników mających zawsze to samo miejsce świadczenia pracy nie jest ani czasem pracy, ani podróży służbowej przypadającej na godziny harmonogramowe. Nie będzie miało przy tym znaczenia:

- jak długą podróż pracownik będzie musiał pokonać, aby dojechać do miejsca pracy, oraz
- czy w danym dniu pracownik miał zaplanowaną pracę czy do pracy został wezwany w dniu harmonogramowo wolnym od pracy.