

PRAWO PRACY



Czas pracy

Zawiera informacje
dla pracowników niepełnosprawnych



www.pip.gov.pl ▶

Normy czasu pracy

Czasem pracy jest czas, w którym pozostajesz w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.



Zgodnie z Kodeksem pracy, czas pracy nie może przekraczać:

- 8 godz. na dobę,
- przeciętnie 40 godz. tygodniowo,
- przeciętnie 5 dni w tygodniu, w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Okres rozliczeniowy to ustalony w zakładzie pracy przedział czasu, np. miesiąc kalendarzowy, kwartał, cztery tygodnie.

Okres rozliczeniowy służy też do rozliczania godz. nadliczbowych powstałych z przekroczenia normy przeciętnie 40 godz. tygodniowo. Pozwala zapewnić przeciętnie 5-dniowy tydzień pracy.

Wymiar czasu pracy do przepracowania ustala się na okres rozliczeniowy.

Normy czasu pracy

Jeśli jesteś osobą niepełnosprawną z lekkim stopniem niepełnosprawności, Twój czas pracy nie może przekraczać:

- 8 godz. na dobę • 40 godz. tygodniowo.

Ważne!

Są to normy sztywne, to znaczy rozliczane w dobie oraz w tygodniu, a nie w okresie rozliczeniowym.

Jeśli jesteś osobą niepełnosprawną ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, Twój czas pracy nie może przekraczać:

- 7 godz. na dobę • 35 godz. tygodniowo.

Ważne!

Stosowanie obniżonych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości Twojego wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy dla osób niepełnosprawnych, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

PAMIĘTAJ!

Jeśli jesteś osobą niepełnosprawną, zatrudnioną przy pilnowaniu, albo bez względu na rodzaj pracy gdy na Twój wniosek lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad Tobą wyrazi na to zgodę, obowiązują Cię normy, systemy i okresy rozliczeniowe czasu pracy określone w Kodeksie pracy.

Wymiar czasu pracy

Twój wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym obliczysz (uwzględniając normy czasu pracy):

- mnożąc 40 godz. przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym,
- następnie dodając do otrzymanej liczby godz. iloczyn 8 godz. i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, od poniedziałku do piątku,
- obniżając wymiar czasu pracy o 8 godz. za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela.

Przykład

Wymiar czasu pracy w kwietniu 2024 r.

- $40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tygodnie} = 160 \text{ godz.}$
- $160 \text{ godz.} + (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni}) = 176 \text{ godz.}$
- $176 \text{ godz.} - (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień świąteczny tj. Poniedziałek Wielkanocny}) = 168 \text{ godz.}$ (żaden z dni świątecznych nie przypada w niedzielę, zatem wymiar czasu pracy ulega obniżeniu).

Wymiar czasu pracy ustalony na okres rozliczeniowy 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.

Przykład

Jesteś na zwolnieniu lekarskim od 24 do 30 kwietnia 2024 r. pracujesz od poniedziałku do piątku po 8 godz. na dobę. W tym czasie zgodnie z rozkładem czasu pracy przepracowałbyś 48 godz. tj. 24, 25, 26, 29 i 30 kwietnia po 8 godz. Dni 27 i 28 kwietnia to dni wolne od pracy.

Twój wymiar czasu pracy zostanie pomniejszony o 40 godz. przypadające na okres zwolnienia lekarskiego.

Systemy czasu pracy



System czasu pracy zależy od rodzaju pracy. Zawsze można stosować podstawowy – 8 godz. na dobę.

Gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją:

- równoważny do 12 godz.,
- zadaniowy,
- przerywany.

Na wniosek pracownika:

- weekendowy,
- skróconego tygodnia pracy.

Pozostałe systemy czasu pracy

- Równoważny do 16 godz. przy pracach, polegających na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy.
- Równoważny do 24 godz. przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych.
- Praca w ruchu ciągłym przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane.

Systemy czasu pracy

- Skrócone normy czasu pracy przy pracach w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia.

Dowiedz się, w jakim systemie czasu pracy pracujesz.

Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w:

- układzie zbiorowym pracy,
- regulaminie pracy,
- obwieszczeniu,
- umowie o pracę.

W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, 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.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy ustala się w:

- układzie zbiorowym pracy,
- porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi,
- porozumieniu z przedstawicielami pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Ważne!

Pracodawca ma obowiązek przekazać kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Rozkłady czasu pracy

Rozkład czasu pracy to informacja, w jakich dniach i w jakich godzinach będziesz pracował.

Możesz mieć **stały rozkład czasu pracy**, tj. zawsze pracujesz od 8.00 do 16.00 od poniedziałku do piątku.

Możesz pracować według **harmonogramu czasu pracy**, np. zgodnie z rozkładem czasu pracy danego pracownika.

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

PAMIĘTAJ!

Na Twój pisemny wniosek pracodawca może ustalić dla Ciebie indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym jesteś objęty. Będziesz wtedy pracował w innych godzinach niż pozostali.

Może obowiązywać Cię ruchomy rozkład czasu pracy, tj.:

- rozkład czasu pracy przewidujący różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla Ciebie dniami pracy,
- rozkład czasu pracy przewidujący przedział czasu, w którym sam decydujesz o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest Twoim dniem pracy.

Rozkłady czasu pracy

Ważne!

W takich rozkładach czasu pracy, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Ruchomy rozkład czasu pracy ustala się w:

- układzie zbiorowym pracy,
- porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi albo reprezentatywnymi organizacjami związkowymi,
- porozumieniu z przedstawicielami pracowników – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.



Przerwy w pracy

Obowiązkowa przerwa w pracy

Jeżeli Twój dobowy wymiar czasu pracy:

- wynosi co najmniej 6 godz. – masz prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- jest dłuższy niż 9 godz. – masz prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- jest dłuższy niż 16 godz. – masz prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Ważne!

Jeśli jesteś osobą niepełnosprawną, masz prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas tej przerwy to dodatkowe 15 minut wliczane do czasu pracy.

Inne przerwy

Jeżeli karmisz dziecko piersią, a Twój czas pracy wynosi co najmniej 6 godz. dziennie, masz prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Jeżeli Twój czas pracy przekracza 4 godziny dziennie, a nie przekracza 6 godz., masz prawo do jednej półgodzinnej przerwy w pracy.

Dodatkowa przerwa do 60 minut

Pracodawca może też wprowadzić jedną przerwę w pracy, niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze do 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

Taką przerwę 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.

Praca w porze nocnej

Pracodawca określa porę nocną, która obejmuje 8 godz. pomiędzy 21.00 a 7.00.

Ważne!

Jeżeli jesteś osobą niepełnosprawną, nie możesz pracować w porze nocnej, chyba że jest to praca przy pilnowaniu albo na Twój wniosek właściwy lekarz wyrazi zgodę na pracę w porze nocnej.

Jeśli Twój rozkład czasu pracy obejmuje:

- w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej,
- co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jesteś pracującym w nocy – **wtedy Twój czas pracy nie może przekraczać 8 godz. na dobę**, jeżeli wykonujesz prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

PAMIĘTAJ!

Na Twój pisemny wniosek pracodawca poinformuje właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Za pracę w porze nocnej przysługuje Ci dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Okresy odpoczynku

Masz prawo do co najmniej 11 godz. nieprzerwanego odpoczynku w dobie. W równoważnym systemie czasu pracy, jeżeli pracujesz do 16 i do 24 godz. przysługuje Ci, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin.

Przykład

Pracowałeś na zmianie od 6.00 do 24.00 (18 godz.), bezpośrednio po zakończeniu pracy przysługuje Ci 18-godz. okres odpoczynku dobowego.

Przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.



Okresy odpoczynku

Masz prawo do co najmniej 35 godz. nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu (obejmującego odpoczynek dobowy). W przypadku zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, Twój tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godz., nie może być jednak krótszy niż 24 godz.

Odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę, rozumianą jako 24 kolejne godz., poczynając od godz. 6.00 w tym dniu. Pracodawca może jednak ustalić inną godzinę.

PAMIĘTAJ!

Jako niedzielę rozumie się 24 godz., poczynając od godz. 8.00 w tym dniu.

Ważne!

Przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.



Godziny nadliczbowe

Jeśli pracujesz ponad obowiązujące Cię normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego Cię systemu i rozkładu czasu pracy, jest to praca w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

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

Ważne!

Przepisy prawa pracy wprowadzają zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, np. wobec:

- młodocianych,
- kobiet w ciąży,
- pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia, bez ich zgody,
- niepełnosprawnych.

PAMIĘTAJ!

Jeśli jesteś osobą niepełnosprawną, zatrudnioną przy pilnowaniu albo bez względu na rodzaj pracy na Twój wniosek lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad Tobą wyrazi na to zgodę, możesz pracować w godzinach nadliczbowych.

Twój tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godz. w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Powyższa reguła nie dotyczy pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Godziny nadliczbowe



Możesz pracować w godzinach nadliczbowych maksymalnie 150 godz. w roku kalendarzowym.

Pracodawca może jednak ustalić w:

- układzie zbiorowym pracy,
 - regulaminie pracy,
 - umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy
- inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

Ważne!

Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.

Praca w niedziele i święta

Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta. W roku kalendarzowym przypada 13 dni świątecznych.

Od marca 2018 r. w niedziele i święta w placówkach handlowych wprowadzono zakaz handlu i wykonywania czynności związanych z handlem, a także powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem.

Od roku 2020 zakaz nie obowiązuje w: kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia; niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy; ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu.

Przepisy prawa dopuszczają jednak pracę w niedziele i święta. Przykładowo przy pracy zmianowej, przy niezbędnych remontach, w transporcie i w komunikacji, zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych.

Za pracę w niedziele i święta 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.

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465.).
2. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2024 r. poz. 449)



Egzemplarz bezpłatny
Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl