

KOSZTY PRACY – PEŁNE OBCIĄŻENIE PRACODAWCY;

Pracodawca zatrudniający pracownika musi liczyć się z tym, że umówiona kwota wynagrodzenia brutto to tylko część kosztów związanych z wynagradzaniem pracownika. Obok finansowania części składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, pracodawca jest zobligowany do zapłaty składek na ubezpieczenie wypadkowe, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (o wyjątkach – poniżej).

Obciażenia związane z wynagrodzeniem pracownika przedstawia tabela:

Nazwa obciążenia	Całkowita stopa obciążenia	Część finansowana przez pracodawcę	Część finansowana przez pracownika (potrącenie z wynagrodzenia brutto)
Ubezpieczenie emerytalne	19,52 % podstawy wymiaru	9,76 % podstawy wymiaru	9,76 % podstawy wymiaru
Ubezpieczenie rentowe	8,00% podstawy wymiaru	6,5 % podstawy wymiaru	1,5 % podstawy wymiaru
Ubezpieczenie chorobowe	2,45% podstawy wymiaru	-----	w całości
Ubezpieczenie wypadkowe	od 0,40% do 8,12 % podstawy wymiaru (wysokość stopy uzależniona od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej)	w całości	-----
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP)	0,1 % podstawy wymiaru	w całości	-----
Fundusz Pracy (FP)	2,45 % podstawy wymiaru	w całości	-----
Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP) (przy pracy w	1,5 % podstawy wymiaru	w całości	-----

szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze)			
Składka na ubezpieczenie zdrowotne	9 % podstawy wymiaru	-----	w całości
Zaliczka na podatek dochodowy	18 % dochodu	-----	w całości

Podstawę wymiaru składek stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy (bez wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków – wyłączenie nie dotyczy składki na ubezpieczenie zdrowotne), przy czym roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy (tego ograniczenia nie stosuje się przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne, a także składek na FP i FGŚP).

Przykład:

Przy wynagrodzeniu minimalnym w wysokości 1750 zł brutto:

- wynagrodzenie netto: 1286,16 zł
- całkowity koszt pracodawcy: 2075,68 zł (przy ubezpieczeniu wypadkowym 1,80 %).

Zwolnienia z obowiązku opłaty składek na FP i FGŚP

W przypadku niektórych pracowników pracodawca nie ma obowiązku płacenia składek na FP i FGŚP. Zwolnienie dotyczy:

- pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego – przez 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z tego urlopu;
- pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawali w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy - przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę.
- pracowników, którzy osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.
- pracowników, którzy nie ukończyli 30 roku życia, zatrudnienie jako skierowani bezrobotni - przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę

Ponadto pracodawca nie opłaca składki na FGŚP za zatrudnionych: małżonka pracodawcy, dzieci własne, dzieci małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwo, wnuki, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów.

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. z 2015 r. poz. 121)*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. z 2015 r. poz. 149)*
- *Ustawa z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. z 2014 r. poz. 272)*
- *Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych (Dz.U. Nr 237, poz. 1656)*
- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. z 2015 r. poz. 581)*

RODZAJE UMÓW O PRACĘ

Katalog rodzaju dopuszczalnych umów o pracę zawarty jest w art. 25 Kodeksu pracy. Zgodnie z jego treścią umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Każda z powyższych umów może być zaś poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

Poniżej krótka charakterystyka poszczególnych umów o pracę:

Umowa na okres próbny

- może poprzedzać zawarcie każdej innej umowy o pracę,
- celem tej umowy jest sprawdzenie przygotowania pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju, a także poznanie warunków wykonywania określonej pracy oraz wzajemnych praw i obowiązków z tym związanych. Jak wskazał SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 września 2013 roku (II PK 358/12, OSNP 2014/5/70): *cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej "usługowy" charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie*

gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 k.p., ale "wypróbowanie" pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby"

- umowa na okres próbny może być zawarta na okres maksymalnie 3 miesięcy (na ten okres może składać się kilka kolejno zawieranych umów na okres próbny, można także aneksem wydłużyć umowę zawartą na okres krótszy niż 3 miesiące). Ustawodawca nie wskazał minimalnego okresu takiej umowy – może być zawarta nawet na 2-3 dni.
- zasadą jest, że strony nie mogą zawrzeć ponownie umowy na okres próbny, jeśli okres poprzedniej próby wynosił 3 miesiące. Jednakże w wyroku z dnia 4 września 2013 roku (II PK 358/12, OSNP 2014/5/70) SN uznał, że dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny na innym stanowisku pracy (przy pracach różnych rodzajów) – w celu wypróbowania przydatności pracownika do pracy na innym stanowisku, przy pracy innego rodzaju.
- sposoby rozwiązania:
 - z upływem umówionego terminu;
 - za wypowiedzeniem z zachowaniem terminu:
 - 3 dni roboczych, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
 - 1 tygodnia, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
 - 2 tygodni, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące;
 - bez wypowiedzenia (po spełnieniu przesłanek art. 52 lub 53 k.p.)
 - za porozumieniem stron

Dodatkowe informacje:

Umowa o pracę na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 par. 3 k.p.).

Umowa na czas nieokreślony

- nie zawiera oznaczenia daty rozwiązania umowy;
- rozwiązanie tej umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę wymaga wskazania **przyczyny wypowiedzenia** na piśmie, która musi być konkretna i prawdziwa, ale nie musi być nadzwyczajna.
- sposoby rozwiązania:
 - za wypowiedzeniem z zachowaniem terminów:
 - 2 tygodni, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
 - 1 miesiąca, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
 - 3 miesięcy, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata;



- jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, gdy jest on zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, gdy jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy - 3 miesiące;

3-miesięczny okres wypowiedzenia może ulec skróceniu najwyżej do 1 miesiąca w przypadku, gdy wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia (art. 36¹ k.p.).

Ustawowe terminy wypowiedzenia uzależnione są od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy - tzw. zakładowego stażu pracy. Do tego stażu wlicza się również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeśli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy na podstawie przepisów prawa nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika;

- bez wypowiedzenia (po spełnieniu przesłanek art. 52 lub 53 k.p.)
- za porozumieniem stron

Umowa na czas określony

- strony zawierając ją przewidują okres jej trwania albo przez określenie daty dziennej zakończenia (np. 30.09.2015 roku lub Trzech Króli 2016 roku) albo poprzez wskazanie długości jej trwania (np. na 6 miesięcy).
- co do zasady nie można jej rozwiązać w drodze wypowiedzenia (wyjątki – poniżej);
- ustawodawca **limituje ilość** zawieranych przez strony kolejno po sobie umów na czas określony. Stosownie do art. 25¹ k.p., zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. W celu uniknięcia obchodzenia przez strony tej regulacji poprzez wydłużanie czasu trwania umowy na czas określony w czasie jej obowiązywania w drodze aneksów ustawodawca zastrzegł przy tym, że uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony.

Limit umów na czas określony nie dotyczy umowy w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy ani umowy w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Warto pamiętać, że regulacja art. 25¹ k.p. uległa zawieszeniu na okres od 22 sierpnia 2009 roku do 31 grudnia 2011 roku, bowiem ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców - tzw. ustawa antykryzysowa (Dz.U. 2009.125.1035) wprowadziła odmienny sposób limitowania zatrudnienia na podstawie umów na czas określony. Z uwagi na to do trzech umów, o których mowa w art. 25¹ k.p., nie wlicza się umów zawartych i rozwiązanych pod rządami ustawy antykryzysowej. Przepis art. 25¹ k.p. znajduje natomiast zastosowanie do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 roku.

- ustawodawca nie określił maksymalnej długości umowy na czas określony. Pomimo tego **zawieranie umów na długie okresy** przy jednoczesnym zawieraniu w nich klauzuli wypowiedzenia jest traktowane w orzecznictwie jako nadużycie prawa przez pracodawcę, chyba że istnieje uzasadnienie dla zawarcia tego rodzaju umowy na tak długi okres. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (por. wyroki SN z dnia 7.09.2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207, 25.10.2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317, 25.02.2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010/19-20/230, 14.06.2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145). Ocena, czy okres na jaki zawarto umowę jest dopuszczalny zależy od okoliczności stanu faktycznego (tak SN w wyrokach z dnia 5.10.2012, I PK 79/12, OSNP 2013/15-16/180, 27.07.2014 r., II PK 225/13, LEX nr 1511138).
- aktualnie w orzecznictwie podnosi się, że osoba wykonująca pracę na podstawie długoletniej umowy terminowej nie może być gorzej traktowana niż zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony (por. wyrok z dnia 27.05.2014, II PK 225/13, wyrok z dnia 5.06.2014, I PK 308/13, MoPr 2014 nr 7).
- sposoby rozwiązania:
 - z upływem umówionego terminu;
 - za wypowiedzeniem z zachowaniem terminu 2 tygodni:
 - w przypadku przewidzenia w umowie zawieranej na okres minimum 6 miesięcy dopuszczalności rozwiązania umowy (tzw. klauzuli wypowiedzenia),
 - w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także w razie zwolnień grupowych;
 - bez wypowiedzenia (po spełnieniu przesłanek art. 52 lub 53 k.p.)
 - za porozumieniem stron

Dodatkowe informacje:

Umowa o pracę na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 par. 3 k.p.).

Umowa na czas wykonywania określonej pracy

- termin końcowy wyznacza termin wykonania zadania (np. zbiór owoców) lub dzieła (np. wybudowanie domu).
- sposoby rozwiązania:
 - z upływem terminu końcowego;
 - za wypowiedzeniem z zachowaniem terminu 2 tygodni - w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy lub zwolnień grupowych (poza tymi przypadkami umowa nierozwiązywalna w drodze wypowiedzenia);
 - bez wypowiedzenia (po spełnieniu przesłanek art. 52 lub 53 k.p.)
 - za porozumieniem stron
- umowa na czas wykonywania określonej pracy nie wlicza się do limitu umów na czas określony, o którym mowa w art. 25¹ k.p.

Dodatkowe informacje:

Umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 par. 3 k.p.).

Umowa na zastępstwo

- zostaje zawarta na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika zastępowanego (w umowie wskazuje się, który pracownik jest zastępowany); nie wskazuje się konkretnego terminu trwania umowy,
- osoba zatrudniona na zastępstwo co do zasady powinna świadczyć pracę na takich samych warunkach, na jakich pracuje zastępowany pracownik.
- sposoby rozwiązania:
 - z chwilą powrotu do pracy pracownika zastępowanego, przekształcenia się jego usprawiedliwionej nieobecności w nieusprawiedliwioną lub z dniem rozwiązania umowy zastępowanego pracownika
 - za wypowiedzeniem z zachowaniem terminu 3 dni roboczych;
 - bez wypowiedzenia (po spełnieniu przesłanek art. 52 lub 53 k.p.)
 - za porozumieniem stron.

CZAS PRACY

Czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Okres rozliczeniowy

- okres, na który planuje się liczbę godzin i dni pracy w granicach obowiązującego pracownika dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także okres, po upływie którego dokonuje się rozliczenia czasu pracy tego pracownika.
- okres rozliczeniowy nie może przekraczać 4 miesięcy, ale dla niektórych systemów czasu pracy ustawodawca przewidział okres krótszy (o tym w części dotyczącej systemów czasu pracy). Ponadto w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony maksymalnie do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
- długość okresu rozliczeniowego ustala się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, a gdy nie pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym ani zobowiązany do ustalenia regulaminu – w obwieszczeniu o czasie pracy. Wyjątek dotyczy przedłużonego okresu rozliczeniowego (maksymalnie do 12 miesięcy), który ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, ewentualnie - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe - w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (kopię takiego porozumienia pracodawca ma obowiązek przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia).

Normy czasu pracy

- co do zasady czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie to nie dotyczy jednak pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, tzn. pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Obowiązujący pracownika **wymiar czasu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym 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.

→ każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

→ wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Odmienne zasady obliczania wymiaru czasu pracy ustawodawca przewidział dla pracowników zatrudnionych w systemie pracy ciągłej (por. art. 138 k.p.).

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.).

Praca zmianowa to praca wykonywana według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

Odpoczynek dobowy i tygodniowy

- pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (odpoczynek dobowy). Nie dotyczy to pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy ani przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii – w tych sytuacjach pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.
- pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (odpoczynek tygodniowy). W przypadku:
 - pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy
 - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii określonych
 - 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.
Odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę, a w przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę - w innym dniu niż niedziela.

Systemy czasu pracy

System czasu pracy to określony w przepisach Kodeksu pracy dopuszczalny sposób organizacji czasu pracy.

1. Podstawowy system czasu pracy:
 - obowiązuje, gdy nie został wprowadzony żaden z pozostałych systemów
 - maksymalna dobową normą czasu pracy: 8 godzin (norma szywna)
 - przeciętna tygodniowa norma godzinowa: 40 godzin
 - przeciętna tygodniowa norma dzienna: 5 dni



- okres rozliczeniowy: do 4 miesięcy
2. Równoważne systemy czasu pracy (3 warianty):
- a) typowy (art. 135 k.p.):
- wprowadzenie uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją
 - maksymalna dobową normą czasu pracy: do 12 godzin
 - przeciętna tygodniowa norma godzinowa: 40 godzin
 - przeciętna tygodniowa norma dzienna: 5 dni
 - okres rozliczeniowy: do 1 miesiąca, ale w szczególnie uzasadnionych przypadkach może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych (np. w rolnictwie, budownictwie, leśnictwie) okres rozliczeniowy może być przedłużony do 4 miesięcy
- b) przy dozorcze urzędów lub częściowym pozostawaniu w pogotowiu do pracy (art. 136 k.p.)
- maksymalna dobową normą czasu pracy: do 16 godzin
 - przeciętna tygodniowa norma godzinowa: 40 godzin
 - przeciętna tygodniowa norma dzienna: 5 dni
 - bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku tygodniowego. Przedłużony odpoczynek zastępuje odpoczynek dobowy
 - okres rozliczeniowy: do 1 miesiąca
- c) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, dla pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych (art. 137 k.p.)
- maksymalna dobową normą czasu pracy: do 24 godzin
 - przeciętna tygodniowa norma godzinowa: 40 godzin
 - przeciętna tygodniowa norma dzienna: 5 dni
 - bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku tygodniowego. Przedłużony odpoczynek zastępuje odpoczynek dobowy
 - okres rozliczeniowy: do 1 miesiąca, ale w szczególnie uzasadnionych przypadkach może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony do 4 miesięcy
3. System pracy w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.)
- może być wprowadzony przy pracach, które nie mogą być wstrzymane ze względu na technologię produkcji (np. obsługa wielkiego pieca w hucie) albo konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności (np. praca w zakładach opieki zdrowotnej).
 - maksymalna dobową normą czasu pracy: do 12 godzin jednego dnia w niektórych tygodniach;
 - przeciętna tygodniowa norma godzinowa: do 43 godzin
 - przeciętna tygodniowa norma dzienna: 5 dni



- za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę nadliczbową (100 %)
- okres rozliczeniowy: do 4 tygodni
- 4. System przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.)
 - system może być wprowadzony jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją (dla prac, na które jest zmienne zapotrzebowanie w ciągu dnia – np. w rolnictwie)
 - w rozkładzie przewiduje się nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin
 - przerwy nie wlicza się do czasu pracy, ale za jej czas pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.
 - systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy równoważnym, w ruchu ciągłym, pracy weekendowej ani skróconego tygodnia pracy. Nie stosuje się go również do pracownicy w ciąży i pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, chyba że wyrażą na to zgodę.
- 5. System zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.)
 - można go wprowadzić w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy (gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy)
 - pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p.
- 6. System skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.)
 - można go stosować tylko na wniosek pracownika;
 - 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,
 - okres rozliczeniowy do 1 miesiąca.
- 7. System pracy weekendowej (art. 144 k.p.)
 - można go stosować tylko na wniosek pracownika;
 - praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta;
 - może być stosowany niezależnie od rodzaju pracy.
 - dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin
 - okres rozliczeniowy do 1 miesiąca
 - pracodawca nigdy nie jest obowiązany do udzielania pracownikowi niedzieli wolnej od pracy
- 8. Tzw. skrócony czas pracy (art. 145 k.p.)
 - skrócenie normy czasu pracy może dotyczyć wszystkich systemów czasu.

- może być wprowadzony dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, zatrudnionych przy pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie
- polega na skróceniu norm poniżej określonych w art. 129 k.p.:
- dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia => poprzez ustanowienie przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo obniżeniu norm z art. 129 k.p.
- dla pracowników zatrudnionych przy pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie => poprzez wprowadzenie przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.
- okres rozliczeniowy – do 4 miesięcy
- praca ponad skróconą normę czasu pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych

Systemy 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. Wyjątek dotyczy:

- systemów skróconego tygodnia pracy lub pracy weekendowej => wprowadza się w umowie o pracę)
- systemu 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; u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa system ten może być stosowany na podstawie umowy o pracę.

Ruchomy czas pracy (art. 140¹ k.p.)

- 2 formy ruchomego czasu pracy:
 - pracodawca wyznacza pracownikowi różne godziny rozpoczynania pracy w kolejnych dniach
 - pracownik sam decyduje o godzinach rozpoczynania pracy w ramach przedziałów czasowych wyznaczonych przez pracodawcę
- Dopuszczalne jest zastosowanie obu form jednocześnie w stosunku do danego pracownika.
- ruchomy czas pracy może być stosowany niezależnie od systemu czasu pracy (także w systemach równoważnego czasu pracy).
 - wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami ruchomego czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego.
 - ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, o ile podjęcie pracy w tej dobie następuje zgodnie z prawidłowo ustalonym harmonogramem;
 - wprowadzenie ruchomego czasu pracy:
 - => na poziomie zbiorowym: ustalenie w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi albo w porozumieniu zawierającym

z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe).

=> na poziomie indywidualnym – na pisemny wniosek pracownika (niezależnie od ustalenia rozkładów ruchomego czasu pracy na poziomie zbiorowym).

Dni wolne od pracy. Praca w niedziele i święta

- w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom trzeba zapewnić 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.

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

- zasadą jest niedopuszczalność pracy w niedziele i święta. Katalog przypadków, gdy praca w niedziele i święta jest dozwolona, jest zawarty w art. 151^{9a} pkt 3 i 151¹⁰ k.p.
- 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.
- pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca musi 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.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w powyższym terminie dnia wolnego od pracy, 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 za każdą godzinę pracy w niedzielę.

- pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w weekendowym systemie czasu pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych

- to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym), a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.
- **2 rodzaje nadgodzin:**
 - >> nadgodziny dobowe (praca przekraczająca dobową normę czasu pracy lub praca przekraczająca zaplanowany w harmonogramie przedłużony wymiar czasu pracy w systemach równoważnego czasu pracy) - rozliczane co miesiąc;



>> nadgodziny średniotygodniowe (praca przekraczająca normy średniotygodniowe, jeśli nie wynika ona z przekroczenia normy dobowej) - powstają dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego i wtedy są rozliczane;

➤ 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.

Dopuszczalność nadgodzin z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy nie dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

➤ **roczny limit** godzin nadliczbowych (na godziny nadliczbowe z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy): 150 godzin w roku kalendarzowym, ale 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.

➤ nadgodzin nie stanowi czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych ani ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie pracowniczej w rozkładach ruchomego czasu pracy;

➤ ponieważ godziny nadliczbowe stanowi dopiero praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, w przypadku **zatrudnienia w niepełnym wymiarze** czasu pracy strony w umowie o pracę powinny ustalić dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

➤ wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych: oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje **dodatek do wynagrodzenia** w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w nocy,

- w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

- 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 powyżej.

Dodatek w wysokości określonej w pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy 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 już prawo do dodatku.

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych może być

zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

- **rekompensata nadgodzin w postaci czasu wolnego** zamiast dodatku do wynagrodzenia. Pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego:
 - na pisemny wniosek pracownika - w tym samym wymiarze, co praca w godzinach nadliczbowych.
 - bez wniosku pracownika - pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, przy czym nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
- pracownikowi, który wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych 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.
- **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, ale jeśli praca ta wypada w niedzielę i święto, przysługuje im prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Pora nocna

- pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Dokładne określenie pory nocnej powinno nastąpić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, obwieszczeniu pracodawcy lub umowie o pracę. W jego braku uznaje się, że pora nocna obejmuje pełne 10 godzin między 21.00 a 7.00.
- 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 tzw. **pracującym w nocy**. Jeśli pracujący w nocy wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, jego czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Nie dotyczy to jednak pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy ani przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.
- 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. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek powyższy może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Planowanie i ewidencjonowanie czasu pracy

- rozkład czasu pracy pracownika może być sporządzony w formie pisemnej lub elektronicznej;
- rozkład czasu pracy może obejmować okres rozliczeniowy lub okres krótszy, ale 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.
- zmiana rozkładu czasu pracy w trakcie jego obowiązywania jest dopuszczalna. Zasady i tryb zmiany powinny zostać określone w przepisach wewnętrznych (np. regulaminie pracy).
- pracodawca ma obowiązek sporządzenia i przekazania każdemu pracownikowi indywidualnego rozkładu czasu. Wyjątki dotyczą przypadków, gdy:
 - 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia albo z umowy o pracę;
 - 2) w porozumieniu z pracownikiem ustalono czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 § 1 k.p.;
 - 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkład ruchomego czasu pracy;
 - 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.
- przy tworzeniu rozkładu czasu pracy należy uwzględnić obowiązujące pracownika normy czasu pracy, przyjęty system czasu pracy, wymiar okresu rozliczeniowego oraz obligatoryjne okresy odpoczynku.
- pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Szczegółowy zakres ewidencji czasu pracy określony został w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U.1996.62.286)
- 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.
- na żądanie pracownika pracodawca musi udostępnić mu ewidencję czasu pracy.