

Wady i zalety równoważnego systemu czasu pracy

Jak wprowadzić równoważny system czasu pracy?

W przypadku zmiany i stosowania kilku systemów czasu pracy przepisy wewnątrzzakładowe muszą zawierać informacje o tym fakcie.

O stosowanych w firmie systemach czasu pracy można informować w:

układzie zbiorowym pracy,

regulaminie pracy,

obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy (zatrudnia mniej niż 50 pracowników).

Równoważny system czasu pracy może być stosowany:

- ❖ z pracą zmianową,
- ❖ z pracą w niedziele i święta,
- ❖ z indywidualnym rozkładem czasu pracy.

Stosowanie równoważnego systemu czasu pracy jest czasochłonne, ponieważ wymaga planowania pracy dla każdego okresu rozliczeniowego.

Zmiana harmonogramu

Harmonogram czasu pracy nie może być zmieniany w trakcie okresu rozliczeniowego. Wolno go zmieniać na etapie opracowania przez pracodawcę, czyli przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

Przepisy milczą o możliwości zmieniania harmonogramów czasu pracy w trakcie trwania okresu rozliczeniowego.

Jednakże w komentarzach przyjął się pogląd, że nie wolno tego robić.

WYJĄTKI - Zdaniem PIP

Zmiana harmonogramu w trakcie trwającego już okresu rozliczeniowego jest dopuszczalna jedynie w wyjątkowych sytuacjach określonych w zakładowych źródłach prawa pracy oraz w przepisach Kodeksu pracy

Przesłanką dla zmiany obowiązującego w danym okresie rozliczeniowym harmonogramu są również przepisy Kodeksu pracy, np. dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i jej rekompensaty w postaci czasu wolnego od pracy czy też dotyczące możliwości polecenia pracownikom pracy w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w niedzielę czy w święta.

Stanowisko MPIPS z 18 października 2013 r., w sprawie modyfikacji rozkładów czasu pracy pracowników

Resort przyjął, że z art. 129 § 3 k.p. nie wynika, z jakim wyprzedzeniem mogą być one dokonywane. Regulacja w tym zakresie może natomiast być zawarta w przepisach wewnątrzzakładowych, obowiązujących u pracodawcy, np. w regulaminie pracy. MPiPS nawiązało w ten sposób do stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy z 2009 r., który wtedy dopuścił stosowanie zmian w harmonogramach czasu pracy, o ile pracodawca przewidział taką możliwość w swoich przepisach wewnątrzzakładowych. PIP dopuszczała maksymalnie zmianę na 1 dzień przed i tą praktykę przypieczętowała ostatnie stanowisko MPiPS.

Czy równoważny czas pracy można łączyć z zadaniowym?

Nie można łączyć równoważnego czasu pracy z zadaniowym.

Wynika to z faktu, że zadaniowy czas pracy może być świadczony tylko przez 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo.

Stosowanie takiego „mieszanego” czasu pracy, może być odebrane jako próba obejścia przepisów o czasie pracy i usprawiedliwienie dla nie wypłacania należnych nadgodzin, które w zadaniowym czasie pracy, występują zawsze, gdy pracownik wykonuje swoje zadania ponad 8 godzinną normę.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku o sygn. akt. I PK 6/10.

RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY

- *Równoważenie norm czasu pracy* polega na tym, że w pewne dni czas pracy może być dłuższy od ogólnie obowiązującego, a w inne dni może być on skrócony. W ramach ustalonego okresu rozliczeniowego normy krótsze i dłuższe równoważą się wzajemnie, tak że przeciętna norma tygodniowa odpowiada ogólnej normie czasu pracy.
- *Równoważenie” norm może też polegać* na wyznaczeniu pracownikom – w zamian za pracę w przedłużonej normie dobowej – dodatkowych dni wolnych od pracy. W systemie równoważnych norm czasu pracy, określonym w [art. 135 § 1](#) k.p., dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin

RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY

- Nie jest pracą w omawianym systemie równoważnych norm czasu pracy *praca przez 6 dni w każdym tygodniu po 7 godzin*. W takiej sytuacji jakkolwiek nie jest przekroczona norma średniotygodniowa, jednak naruszone są przepisy o czasie pracy gwarantujące pracownikom odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy.

RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY

SN z dnia 15 lipca 2020 r. III PK 56/19

Praca w godzinach nadliczbowych. Rozkład pracy w systemie równoważnym.

Wobec zróżnicowanego rytmu pracy, który może istotnie wpływać na sytuację pracownika, konieczne jest, aby praca w systemie równoważnym odbywała się według ustalonego z góry rozkładu, w którym zostaną wskazane dni pracy wraz z przypadającą do przepracowania liczbą godzin. O harmonogramie pracy pracownik powinien zostać poinformowany z odpowiednim wyprzedzeniem.

Trzymiesięczny okres rozliczeniowy – liczba godzin go przepracowania 488

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	10	10	10	10	10				10	10	10	10		
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
10	10	10	10	10			10	10	10	10	10			10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
						10	10	10	10	10			10	10	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
10	10	10			10	10	10	10	10			10	10	10	10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
10			10	10	10					10	10	10	10	10
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		8												

 niedziela

 święto

 dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy

Stanowisko GIP z 21 kwietnia 2009 r. (GPP-3064560-32/09/PE/RP)

- Termin złożenia takiego wniosku zależy od rodzaju nadgodzin, w zamian za które czas wolny ma być udzielony.
- Biorąc pod uwagę, że nadgodziny z przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy powstają z upływem okresu rozliczeniowego, a te z przekroczenia dobowej normy czasu pracy w dniu, w którym wystąpiły, GIP wskazał, że podanie o udzielenie czasu wolnego w zamian za nadgodziny z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy powinno zostać złożone przed terminem wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym te nadgodziny wystąpiły.

Nadgodziny w równoważnym systemie czasu pracy

- planowania godzin pracy w systemie równoważnego czasu pracy - że kwalifikacje nadgodzin są inne niż w przypadku systemu podstawowego,
- w równoważnym zachodzi sytuacja zwana „równoważeniem wartości dobowych”, czyli na przykład 9. godzina pracy w systemie podstawowym na ogół jest kwalifikowana jako nadgodzina, a w systemie równoważnym już nie
- inna jest też więc metodologia działania podczas wyliczeń nadgodzin. W rezultacie w systemie równoważnym badać należy przede wszystkim nadgodziny powstałe z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, przy czym trzeba pamiętać, że przekroczenie wartości dobowych może jednocześnie prowadzić do przekroczenia przyjętej średniotygodniowej normy czasu pracy.

Wyliczenie średniotygodniowej normy czasu pracy

- Metoda ustalania przekroczeń średniotygodniowych nie została wprost określona w Kodeksie pracy. Wskazała ją natomiast Państwowa Inspekcja Pracy. Według PIP nadgodziny średniotygodniowe ustala się następująco:
- od liczby godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym odejmuje się liczbę godzin nadliczbowych wynikających z przekroczeń dobowych;
- od otrzymanej liczby godzin odejmuje się liczbę godzin wynikających z obowiązującego wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym.

- Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości:
- 100% wynagrodzenia – za nadgodziny, które przypadły w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, albo w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wymieniony wyżej.

Przykład

Pracownik w pierwszym kwartale 2023 roku przepracował **532 godziny**. Od tej liczby odejmujemy wymiar czasu pracy dla pierwszego kwartału 2023r. tj. **512 godzin** czyli:

$$532 \text{ godz.} - 512 \text{ godz.} = 20 \text{ godzin}$$

Następnie odejmujemy liczbę godzin nadliczbowych z przekroczenia dobowego, czyli takiego, w którym pracownik musiał pozostać dłużej w pracy – 8 godzin, jak miał zaplanowane, lecz 10 godzin. Przyjmujemy, że taka sytuacja wystąpiła dwukrotnie w tym okresie rozliczeniowym (4 godziny nadliczbowe dobowe)

Zatem:

20 godzin – 4 godziny = 16 godzin, za które pracodawca zobowiązany jest wypłacić pracownikowi wynagrodzenie wraz z dodatkiem 100%. Za 4 godziny nadliczbowe dobowe, jeżeli nie wystąpiły w porze nocnej, niedziele i święta oraz w dniu wolnym udzielonym za pracę w niedziele lub święto przysługuje dodatek 50%

Kiedy mogą się pojawić nadgodziny – praca w niedziele i święta

Praca w niedziele i święta (art. 151⁹ Kodeksu pracy)

- 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.
- **dopuszczalność:** przy pracach wymienionych w przepisie, z zakazem zatrudniania w święta w placówkach handlowych
- **rekompensata:** w zamian za pracę w niedzielę lub święto pracodawca ma zapewnić pracownikowi inny dzień wolny:
- w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, albo w okresie rozliczeniowym
- w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego
- jeśli nie udzielono – dodatkowe wynagrodzenie (100% za każdą godzinę)
- **co najmniej raz na 4 tygodnie pracownik ma prawo do wolnej niedzieli**

Dopuszczalność, zakazy, limity

Dopuszczalność:

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

Zakaz zatrudniania w nadgodzinach:

- kobiety w ciąży
- młodociani
- pracownicy zatrudniani na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia
- powyżej obowiązujących limitów

Limity godzin nadliczbowych:

- Dzienny - łącznie z godzinami nadliczbowymi czas pracy max 13 godzin
- Średnietygodniowy – łącznie z godzinami nadliczbowymi czas pracy w tygodniu nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin
- Roczny – 150 lub wyższy jeśli wynika to z regulacji wewnątrzzakładowych

dopuszczalność, zakazy, limity

Limity godzin nadliczbowych:

- Dzienny - łącznie z godzinami nadliczbowymi czas pracy max 13 godzin
- Średniotygodniowy – łącznie z godzinami nadliczbowymi czas pracy w tygodniu nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin
- Roczny – 150 lub wyższy jeśli wynika to z regulacji wewnątrzzakładowych

DOŁĄCZ DO SZKOLENIA PEŁNOWYMIAROWEGO

Równoważny system czasu pracy 2025 r.

- jak planować i rozliczać oraz udzielać urlopów wypoczynkowych i innych dni wolnych w równoważnym czasie pracy



Weź udział w szkoleniu i zyskaj:

- certyfikat
- nagranie dostępne przez 7 dni
- nielimitowaną możliwość zadawania pytań po szkoleniu

Z kodem **CZAS PRACY** zyskasz 10% zniżki –
tylko 25 miejsc w promocyjnej cenie!

**Dziękujemy za uwagę
i zapraszamy do kontaktu!**

Verte

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław



71 321 56 41



biuro@centrumverte.pl



www.centrumverte.pl