



Kadrowo-Płacowy Ninja

Kadry × Płace × Praktyka

**Czas pracy w regulaminie
pracy pod lupą PIP –**
jak prawidłowo opisać pojęcie
czasu pracy i uniknąć błędów?

Daniel Pałyga



Czas pracy – dla sprzedawcy w sklepie liczymy od ?

- 1) Przejścia do pracy – odblokowanie alarmu?
- 2) Wejścia do szatni i się przebrania ?
- 3) Zarejestrowania swojej obecności - lista obecności/system elektroniczny?
- 4) Podjęcia pracy?

Czas pracy – definicje i zakres pojęcia

Czas pracy – to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. (art. 128 § 1 KP)

Czas pracy obejmuje zarówno:

czas faktycznego **wykonywania** pracy, jak ;

czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy, co oznacza stan fizycznej i psychicznej **gotowości** pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu (poza wyjątkami ściśle wynikającymi z przepisów np. dyżur)

w szczególnych sytuacjach również nie wykonywania pracy np.:

- przestoje
- przerwy
- czas badań lekarskich
- Inne

Czas pracy – różne zakresy rejestrowania czasu pracy

- 1) Czas pracy w biurze
- 2) Czas pracy dla informatyków
- 3) Czas pracy dla kierowców
- 4) Czas pracy dla pracowników sklepu
- 5) Czas pracy przy pracy zdalnej
- 6) Czas pracy podczas podróży służbowej
- 7) Czas pracy nauczycieli
- 8) Czas pracy w administracji publicznej

Co możemy nie zaliczać do czas pracy :

- 1) Spóźnienia
- 2) Wykonywanie czynności nie służbowych
- 3) Wyjścia prywatne
- 4) Wyjścia z uwagi na wezwanie organu publicznego
- 5) Urlopy bezpłatne
- 6) Urlop opiekuńczy
- 7) Nieusprawiedliwione nieobecności

Odpowiedzialność za naruszenia przepisów o czasie pracy

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów o czasie pracy

Sankcje za naruszenie przepisów o czasie pracy

Zgodnie z art. 281 pkt. 5 KP pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu która narusza przepisy o czasie pracy , podlega karze grzywny.

Kary nakładają :

- Inspektorzy PIP w postaci mandatu karnego w wysokości od 1.000 zł (2000 zł)
- Sąd Rejonowy – Wydział Karny w formie orzeczenia o ukaraniu kara grzywny do wysokości 30.000 zł (60 000 zł)

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów o czasie pracy

Odpowiedzialność karna w zakresie Kodeksu Karnego

Art. 218. § 1a.

Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Konsekwencje nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy

Wykroczenie lub przestępstwo

Zgodnie z art. 281 kp, naruszanie przepisów o czasie pracy lub nieprowadzenie ewidencji czasu pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Inspektor pracy, stwierdzając takie wykroczenie, może również, w ramach tzw. postępowania mandatowego, nałożyć karę grzywny w wysokości do 2 000 zł lub w charakterze oskarżyciela publicznego wystąpić przed sądem rejonowym (wydział ds. wykroczeń) o nałożenie kary grzywny do wysokości 60 000 zł.

Falszowanie ewidencji czasu pracy

może stanowić przestępstwo:

Falszerstwa - materialny (podrobienia lub przerobienia dokumentu) **art. 270 kk**, a jego sprawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Poświadczenia nieprawdy (fałsz intelektualny), przewidzianego w **art. 271 § 1 kk**. Popełnia je osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadcza w nim nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne. Podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. W wypadku mniejszej wagi, sprawca podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności

Dokumentem jest każdy przedmiot lub inny zapisany nośnik informacji, z którym jest związane określone prawo, albo który ze względu na zawartą w nim treść stanowi dowód prawa, stosunku prawnego lub okoliczności mającej znaczenie prawne - **art. 115 Kk § 14**.

ONLINE

Konferencja Kadrowo-Płacowa

- 2 dni nauki • 11 paneli eksperckich
- 3 pakiety biletów • stoliki eksperckie online

Daniel Pałyga, panel 3 (dzień I):

Najlepsze praktyki w zatrudnianiu cudzoziemców po zmianach z 1.12.2025 oraz najnowsze rozwiązania obowiązujące po 4 marca 2026 w zatrudnianiu obywateli Ukrainy

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ



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

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl