

## CZAS PRACY

Czas pracy jest jednym z fundamentalnych i zarazem nader skomplikowanych elementów stosunku pracy. Wedle definicji ustawowej z art. 128 § 1 Kodeksu pracy jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. O znaczeniu czasu pracy świadczyć może też zapis art. 22 § 1 określający, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i **czasie** wyznaczonym przez pracodawcę, a zatrudniający znowuż do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Ponadto, można też wspomnieć, że ustawodawca wskazał jako pierwszy przykładowy obowiązek pracownika właśnie przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Pomijając, jako wykraczające poza ramy tego opracowania, szczegółowe wyjaśnienia w zakresie rozbudowanego aparatu pojęciowego oraz teoretyczne dywagacje i spory w doktrynie przedmiotu wskazać można na następujące istotne w tym temacie zagadnienia. Pracownik wykonując pracę pozostaje tym samym w dyspozycji pracodawcy. Przepisy prawa pracy przewidują jednak przy tym zdarzenia, które zaliczamy do lub traktowane są równorzędnie z czasem pracy mimo, że de facto zatrudniony nie świadczy pracy:

- co najmniej 15 minutową przerwę (przy zastrzeżeniu, że dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi minimum 6 godzin);
- badania lekarskie okresowe i kontrolne, które są przeprowadzane w godzinach pracy;
- przestój, kiedy z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownik nie wykonuje pracy, mimo że jest gotów do jej wykonywania;
- przerwy przy pracy w warunkach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia albo pracy monotonnej;
- minimum 5 pięciominutowe przerwy po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego;
- przerwy na gimnastykę usprawniającą, czy wypoczynek przysługujące pracownikowi niepełnosprawnemu;
- przerwy (dwie 30 lub 45 minutowe) dla pracownicy karmiącej piersią;
- czas nauki młodocianego pracownika oraz przerwę w pracy w wymiarze co najmniej 30 minut, gdy dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny;
- szkolenia bhp.

Można jeszcze dodać, iż zgodnie z tezą ugruntowaną przez orzecznictwo za czas pracy uznaje się czas świadczenia pracy w trakcie podróży służbowej, ale już samą podróż – przejazd nie. Pracodawca wskazał, iż co do zasady czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy. Przeszeregował przy tym okres rozliczeniowym nie przekraczający 4 miesięcy. Tym samym tak została ukształtowana podstawowa norma czasu pracy w polskim prawie pracy i zarazem typowy jego system.

W przypadku systemu czasu pracy równoważnego dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin równoważone krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy, przy okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. W szczególnych przypadkach, kiedy praca polega na dozorze urządzeń lub związana jest z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy, wtedy dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin. Natomiast gdy praca polega na pilnowaniu mienia lub ochronie osób oraz dla pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy aż do 24 godzin. Bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin.

Kolejny system czasu pracy, system przerywanego czasu pracy dopuszczalny jest przy uzasadnieniu rodzajem pracy lub jej organizacją. W takim przypadku, przy ustalonym rozkładzie możliwa jest jedna w ciągu doby przerwa, nie dłuższa jednak niż 5 godzin. Przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. System ten wprowadzony może być w układzie zbiorowym pracy. Jednak u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, może być też stosowany na podstawie umowy o pracę; wynagrodzenie za przerwę reguluje wtedy ta umowa.

Możliwe jest też zastosowanie zadaniowego systemu czasu pracy. W takim przypadku strony stosunku pracy ustalają czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając przy tym podstawowy wymiar czasu pracy.

Na podstawie pisemnego wniosku pracownika może być w stosunku do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. Praca świadczona jest przez mniej niż przez 5 dni w tygodniu, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy maksymalnie do 12 godzin. Pracownik może również zwrócić się do pracodawcy o dopuszczenie świadczenia pracy tylko w piątki, soboty, niedziele i święta. Także w tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin. W obu tych systemach obowiązują miesięczne okresy rozliczeniowe.

W przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie wprowadza się natomiast przerwy wliczane do czasu pracy. Gdy praca świadczona jest w szczególnie uciążliwych warunkach lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia można ustanowić przerwy (wliczane do czasu pracy) albo obniżyć normy czasu pracy.

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

Przy pracy w ruchu ciągłym, której ze względu na technologię produkcji nie można wstrzymać, dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni. 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 za pracę w godzinach nadliczbowych.

Można jeszcze dodać, iż czas pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia oraz pracownic w ciąży nie może przekraczać 8 godzin na dobę.