

Warszawa, 15 maja 2025 r.

dr Jakub Rumian
Uniwersytet Warszawski

Opracowanie wycinkowe pt.:

„Czas pracy- nowe wyzwania dla układów zbiorowych pracy”

Uwagi ogólne

Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza prawnej regulacji czasu pracy przez partnerów społecznych w układach zbiorowych pracy jako przyczynek do zwiększenia układowości zbiorowej oraz promocji dialogu społecznego w związku z realizacją przez Komisję Krajową projektu „Rozwój zdolności NSZZ „Solidarność” dla aktywnego udziału w procesie monitorowania i stanowienia prawa” nr FERS.04.03-IP.06-0010/24 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus poprzez program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021- 2027, w ramach UMOWY zawartej z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Niniejsza ekspertyza podzielona została na trzy główne części. Pierwsza z nich obejmuje syntetyczne ujęcie prawnej regulacji czasu pracy w powszechnych źródłach prawa pracy z szczególnym ujęciem regulacji kodeksu pracy. Część druga obejmuje zasadniczą część wywodu i poświęcona jest określeniu granic prawnej regulacji czasu pracy w układach zbiorowych pracy, podstawowych zasad kształtowania postanowień układowych w zakresie czasu pracy. Trzecia część poświęcona jest typologii postanowień układowych w zakresie czasu pracy, zakresowi przedmiotowemu prawnej regulacji czasu pracy w układach zbiorowych pracy i ich praktyczną egzemplifikację.

W uwagach wstępnych należy też zwrócić na pewną uwagę natury ogólnej. Nie dysponujemy obecnie systematycznymi danymi dotyczącymi częstości lub charakteru rozwiązań dotyczących czasu pracy zawieranych w układach zbiorowych pracy. Brak monitoringu treści układów ogranicza możliwość analizy skali i innowacyjności tego typu regulacji.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



I. Prawna regulacja czasu pracy – synteza

Prawna regulacja czasu pracy jest jedną z najistotniejszych kwestii w zakresie zatrudnienia prawnopracowniczego. Dychotomiczny podział z punktu widzenia stosunku pracy dla pracownika, będący jego stroną, na czas pracy i czas wolny od pracy wykracza bowiem poza sferę zatrudnienia jako takiego. Ustawowa regulacja czasu pracy, zwłaszcza w zakresie ustalenia norm czasu pracy, przekłada się bowiem na sferę zdrowotną, społeczną, rodzinną i prywatną pracownika jako jednostki ludzkiej.

Podstawą prawnej regulacji czasu jest ustawa zasadnicza z 1997 r. Zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa.

Kwestie te szczegółowo zostały uregulowane w dziale szóstym Kodeksu pracy, który zawiera normy o charakterze *leges generales* dla wszystkich pracowników. Ulegają one w pewnych zakresach modyfikacjom lub zmianom na mocy przepisów szczególnych pragmatyk pracowniczych. Wówczas przepisy Kodeksu pracy, w zakresie czasu pracy, stosuje się w tych kwestiach, które nie zostały uregulowane w przepisach tychże pragmatyk.

Punktem wyjścia kodeksowej regulacji czasu pracy jest określenie norm czasu pracy – jako maksymalnych granic, w których pracownik może pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Zgodnie z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

Prawna regulacja czasu pracy w kodeksie pracy można powiedzieć, obejmuje trzy główne aspekty. Pierwszy poświęcony jest normom czasu pracy oraz okresom odpoczynku i przerwom w pracy. Drugi określa systemy i rozkłady czasu pracy. Trzeci obejmuje regulację pracy w tzw. szczególnych sytuacjach, które są postrzegane jako nietypowe, a obejmujące pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w nocy oraz pracę w niedziele i święta.



II. Kształtowanie czasu pracy w postanowieniach układów zbiorowych pracy

Czas pracy może być przedmiotem postanowień układu zbiorowego pracy- zarówno na poziomie ponadzakładowym jak i zakładowym. Nie oznacza to jednak, że partnerzy społeczni w sposób całkowicie swobodny mogą dokonywać modyfikacji i zmian tychże norm. Istotne jest więc w pierwszej kolejności określenie granic, w których strony układów zbiorowych pracy mogą poruszać się, modelując prawa i obowiązki związane z czasem pracy. Zagadnienie to jest niezmiernie ważne, ponieważ znajomość tych granic i ich jasne i klarowne wytyczenie może stać się kluczowym przyczynkiem do ożywienia praktyki zakładowej. Dopiero po ich ustaleniu możliwa jest typologia postanowień i ich pragmatyczne odwzorowanie na zasadzie „podstawienia do wzoru”.

Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy (zarówno ponadzakładowego jak i zakładowego) może obejmować, także prawną regulację czasu pracy. Punktem wyjścia dla określenia granic w kształtowaniu lub modyfikowaniu powszechnych regulacji normatywnych (przede wszystkim zawartej w Kodeksie pracy, ale również w innych normach powszechnie obowiązujących przede wszystkim pragmatycznych) jest zasada korzystności w odniesieniu do autonomicznych źródeł prawa pracy względem przepisów powszechnie obowiązujących.

Wynikająca z art. 9 § 2 k.p. zasada korzystności pozwala na korzystniejsze uregulowanie kwestii pracowniczych niż wynika to z przepisów powszechnie obowiązujących w układach zbiorowych pracy (*Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych*). Ocena czy dana zmiana nosi przymiot „korzystności” nie zawsze jest jednoznaczne, zaś art. 9 § 2 k.p. nie doprecyzowuje jak należy rozumieć pojęcie korzystności w tym aspekcie¹ Jak wskazuje prof. K.W. Baran, ocena „korzystności” powinna mieć w tym sensie charakter obiektywny, że ma być dokonywana na

¹ J. Stelina, *Komentarz do art. 9 (w:) Kodeks pracy. Komentarz* (red. A. Sobczyk), Legalis 2024.



podstawie konkretnych czynników, określających poziom ciężarów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, a nie subiektywnych upodobań pracownika². Wydaje się obiektywnym czynnikiem, że jakiegokolwiek modyfikacje powodujące zwiększenie dla pracownika czasu wolnego kosztem czasu pracy lub zwiększenie uprawnień w tym obszarze poczytane będzie jako korzystniejsze. Potwierdza to w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy, wskazując m.in. że jako korzystne należy ocenić rozwiązania w odniesieniu do skracania norm czasu pracy wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących (art. 129 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy wskazał, że użyte w ww. przepisie określenie "nie może przekraczać" wskazuje, że normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień, są normami maksymalnymi i przepis ten pozwala na ustalenie norm czasu pracy dla pracownika jako norm innych, tj. "niższych", "krótszych" niż normy maksymalne; - w art. 151 § 1 k.p. nie zostały określone z góry i wprost normy czasu pracy, których przekroczenie stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a przepis ten traktuje o "obowiązujących pracownika normach czasu pracy", w związku z czym za pracę w godzinach nadliczbowych nie może być uznana, wyłącznie praca powyżej 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień³. Warto też zwrócić uwagę, że zasada korzystności nie zawsze musi przejawiać się w wymiarze wertykalnym (nominalnie zwiększać uprawnienia czy zmniejszać obowiązki). Może też przejawiać się w pewnej korzystniejszej modyfikacji postanowień normatywnych. Wskazał na to Sąd Najwyższy na kanwie przepisów wynagrodzeniowych, ale z powodzeniem *a simile* możemy zasadę tę również odnieść do sfery czasu pracy. Tak też SN wskazał, że "Korzystność" postanowienia zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się do powstrzymywania pracodawcy z realizacją jego roszczeń wobec pracownika⁴.

² K.W. Baran, *Komentarz do art. 9 (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom I* (red. K.W. Baran), Warszawa 2020, s. 93.

³ Wyrok SN z 10.04.2013 r., II PK 282/12, OSNP 2014, nr 7, poz. 96.

⁴ Wyrok SN z 4.02.2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 89.



Należy również zwrócić uwagę na stronę negatywną w granicach kształtowania postanowień w zakresie czasu pracy. Normy powszechnie obowiązującego prawa pracy przybierają bowiem różny charakter. Co do zasady normy prawa (stosunku) pracy mają – jeśli co innego nie wynika z treści danej normy – charakter semidyspozytywny, to jest taki, który może być zmieniany przez strony stosunku pracy czy partnerów społecznych, w sposób równie lub bardziej korzystny dla pracownika⁵. Nie zmienia to jednak faktu, że część norm ma charakter wyłącznie imperatywny, których zmiana nie będzie możliwa. Wynika to bezpośrednio z brzmienia samej normy prawnej i woli ustawodawcy. Występują również tego rodzaju normy w obszarze prawnej regulacji czasu pracy *de lege lata*. Będą one dotyczyły przede wszystkim zakazów, którym należy bezwzględnie przyznać charakter norm *ius cogens*, które nie mogą być na mocy woli stron zniesione czy też „złagodzone”. *Ab exemplo* wskazać można tutaj ogólny zakaz pracy w niedziele i święta, wynikający z art. 151⁹ k.p.

Należy zwrócić uwagę, że powyższe zasady ogólne kreowania postanowień układowych w zakresie czasu pracy dotyczą wszystkich powszechnych źródeł prawa pracy, nie tylko Kodeksu pracy. Wszelkie więc modyfikacje postanowień innych ustaw (pragmatyk pracowniczych) oraz aktów wykonawczych w układach zbiorowych pracy są pożądane i w pełni dopuszczalne, o ile wpisują się w zasady określone powyżej.

⁵ J. Stelina, *Komentarz do art. 18 (w:) Kodeks pracy. Komentarz* (red. A. Sobczyk), Warszawa 2023.



III. Typologia i charakter postanowień układowych regulujących czas pracy

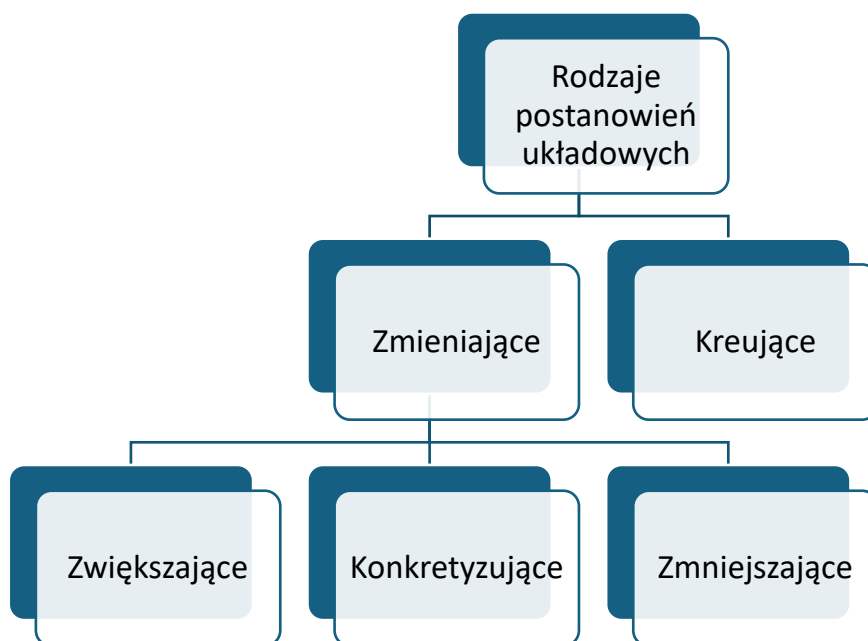
W zakresie przedmiotowym układu zbiorowego, obejmującym prawną regulację czasu pracy, można wydzielić następujące obszary i charakter postanowień zmieniających, a wynikających bezpośrednio z opisanej powyżej zasady korzystności. Po pierwsze postanowienia układu zbiorowego pracy mogą mieć charakter zmieniający. Zmieniają one bowiem w zakresie przedmiotowym normy prawne powszechnie obowiązujące. W tej grupie postanowień można jeszcze wyróżnić trzy podgrupy modelowe postanowień układowych. Mogą one zwiększać uprawnienia pracownicze w stosunku do norm powszechnie obowiązujących w ten sposób, że postanowienie układu zbiorowego, w ujęciu uniwersalnego wzoru, przyznaje nominalnie więcej niż wynika to z normy powszechnie obowiązującej. Formuła ta wydaje się być najprostszym sposobem zmiany postanowień na korzyść i nie budzić szczególnych wątpliwości natury prawnej. Egzemplifikacją tego rodzaju postanowień może być zwiększenie nominalnych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowych 50% do 100% lub więcej wynagrodzenia. Ten rodzaj postanowienia modelowo nazwać można postanowieniami rozszerzającymi lub zwiększającymi.

Drugą podgrupę stanowić będą postanowienia, które nazwać można konkretyzującymi postanowienia przepisów powszechnie obowiązujących, nie wertykalnie lecz horyzontalnie (poziomo). Ich celem nie jest ani nominalne zmniejszenie obowiązków czy też zwiększenie uprawnień. Mają one na celu takie doprecyzowanie dyspozycji normy prawnej, że będzie ona w pewnym wymiarze korzystniejsza dla pracownika. Przykładowo: modyfikacja art. 141 k.p. w ten sposób, że wprowadzona godzinna przerwa wlicza się do czasu pracy.

Trzecią podgrupę stanowią postanowienia zmniejszające, ograniczające. Polegają one na tym, że zmniejszają lub ograniczają pewne obszary, co przekłada się na korzystniejsze rozwiązanie dla pracownika. Przykładem takich postanowień mogą być rozwiązania, które zmniejszają chociażby normy czasu pracy przy jednoczesnym pozostawieniu takiego samego wynagrodzenia dla pracownika.



Druga grupa postanowień układowych obejmuje te postanowienia, które wprowadzają rozwiązania nie przewidziane przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego, a jednocześnie są one korzystne dla pracownika. Grupę tę można określić mianem postanowień układowych kreacyjnych.



1. Zmieniające

Postanowienia zmieniające, jak sama nazwa wskazuje, mogą zmieniać normy prawa powszechnie obowiązującego, jeżeli zmiana taka mieści się w granicach opisanych powyżej.

1.1. Zwiększające

Jak zostało zaznaczone postanowienia układów zbiorowych, w zakresie regulacji czasu pracy, mogą zwiększać uprawnienia przyznane w tym zakresie przez przepisy powszechnie obowiązujące prawa pracy. Implikuje to szeroką gamę możliwości, które partnerzy społeczni mogą przewidzieć w układach zbiorowych pracy.

Postanowienia układowe mogą więc obejmować:

- a) Modyfikację art. 129 § 5 k.p., który przewiduje obowiązek zapłaty minimalnego wynagrodzenia, wówczas gdy w danym miesiącu kalendarzowym w okresie rozliczeniowym pracownik nie musi wykonywać pracy:

*Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż **wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę**; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.*

- b) Zwiększenie wymiaru okresów odpoczynku. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 § 1 k.p.) oraz w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Zwiększenie postanowieniami układowymi okresu nieprzerwanego odpoczynku jest nie tylko korzystne dla pracownika w kontekście regeneracji sił, ale jednocześnie wpływa na ograniczenia możliwości powierzania pracy w dobowych godzinach nadliczbowych:

*Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do **12 godzin** nieprzerwanego odpoczynku.*

- c) Zwiększenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych, w świetle regulacji kodeksowej, jest zjawiskiem szczególnym i co do zasady nie powinno występować, gdyż wiąże się z naruszeniem w pewien sposób maksymalnych norm czasu pracy. Jednakże jej powstania nie tylko nie można wykluczyć, ale jest ono konieczne dla zapewnienia ciągłości procesu pracy i szeroko pojętego interesu pracodawcy. Niemniej, skoro zjawisko to należy postrzegać w kategoriach „wyjątkowości”,



kodeks pracy przewiduje określonego rodzaju rekompensatę za to naruszenie kodeksowych norm czasu pracy. W przypadku wystąpienia pracy nadliczbowej za każdą godzinę pracownik nie tylko otrzymuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, ale ma także prawo do rekompensaty. Może ona przyjąć formę w postaci zwrotu czasu wolnego lub dodatku do wynagrodzenia. Układy zbiorowe pracy w tym zakresie mogą przewidywać cały szereg rozwiązań zwiększających nominalnie rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu do dodatku pieniężnego strony układu zbiorowego pracy mogą dodatek naturalnie zwiększyć w stosunku do wysokości, które przewidziane są w art. 151¹ § 1 k.p. Przykładowo postanowienia takie mogą przybrać następujący kształt:

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 150% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

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

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Powyższy przykład jedynie ma charakter poglądowy. Postanowienia układów zbiorowych pracy mogą też określać dodatki za pracę w każdej godzinie nadliczbowej osobno, co do poszczególnych sytuacji wystąpienia godzin nadliczbowych (np. w innej wysokości dla godzin nadliczbowych przypadających w porze nocnej, innej w przypadku nieplanowanej pracy nadliczbowej w niedziele i święta etc.). Mogą też przyjmować charakter zwiększenia progresywnego, według następującego przykładu:



*1. Za pracę w **dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych w danej dobie pracowniczej**, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:*

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

a) w nocy,

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

c) 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 w pkt 1.

2. Za każdą następną godzinę nadliczbową pracownikowi przysługuje odpowiednio 200% w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt.1. oraz 100% w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2.

Postanowienia układów zbiorowych pracy mogą przewidywać także zwiększony wymiar czasu wolnego - jako rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Kodeksowa regulacja art. 151² k.p. zakłada, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy lub z własnej inicjatywy, bez wniosku pracownika najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.



W tym zakresie układ zbiorowy może zwiększać wymiar czasu wolnego w następujący sposób:

1. *W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.*
2. *Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze **dwukrotnie wyższym** niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.*

- d) Zwiększenie dodatków za pracę w porze nocnej, która zgodnie z przepisem art. 151⁸ § 1 k.p. wynosi za każdą godzinę pracy w porze nocnej 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Strony mogą przewidzieć różne postacie zwiększenia tego dodatku. W pełni dopuszczalna będzie zamiana odniesienia w miast ? minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw ustalonego na ostatni kwartał roku poprzedzającego, czy też do wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. W tym drugim przypadku dodatki takie będą nominalnie zdyferencjonowane, co do poszczególnych pracowników. Postanowienie układowe może przyjąć też następujący kształt *stricte* zwiększający wartość dodatku:

*Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości **100 % stawki godzinowej** wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.*

Podobnie na kształt dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, opisanego powyżej, partnerzy społeczni mogą przewidzieć dodatek za pracę w porze nocnej w formule progresywnej:

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia:

- 1) za dwie pierwsze godziny pracy w porze nocnej w ciągu doby pracowniczej w wysokości **50 % stawki godzinowej** wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;*
- 2) za każdą kolejną godzinę pracy w porze nocnej w ciągu doby pracowniczej po zakończeniu drugiej godziny pracy w porze nocnej w wysokości **100 % stawki godzinowej** wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów*

- e) Zwiększenie rekompensaty za pracę w niedzielę i święto w przypadku niemożności oddania dnia wolnego. Zgodnie z art. 151¹¹ § 3 k.p. jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto. Strony układu mogą na taką ewentualność- co do której powinno dochodzić wyłącznie w okolicznościach obiektywnej niemożności- przewidzieć wyższy dodatek niż wynikające z kodeksu 100% wynagrodzenia.
- f) Zwiększenie czasu przerw przewidzianych w przepisach powszechnie obowiązujących. Art. 134 k.p. *de lege lata* zakłada, że jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:
- 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
 - 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
 - 3) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.



Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że ustawodawca wprowadzając w 2023 r. dodatkowe co najmniej 15 minutowe przerwy gdy wymiar czasu pracy przekracza 9 i kolejno 16 godzin, nie uzależnił prawa do tych przerw wyłącznie od pracy rozkładowej. Kierując się wykładnią *lege non distinguente* należy tutaj rozumieć każdą sytuację rzeczywistej pracy przekraczającej wskazane w przepisie wymiary: zarówno w sytuacji kiedy dobowy wymiar czasu pracy przedłużony jest w związku z zastosowanym systemem czasu pracy na to pozwalającym, ale również jeżeli zaplanowany dobowy wymiar czasu pracy zostanie przekroczony na skutek powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych. Z momencie kiedy pracownik w ciągu doby pracowniczej osiągnie wymiar 6, 9 i 16 godzin faktycznie świadczonej pracy, dysponuje roszczeniem o udzielenie mu takiej przerwy. Dotyczy to także pracowników zatrudnionych w wymiarze mniejszym niż 6 godzin (np. ½ wymiaru czasu pracy), a którzy wykonując pracę ponadwymiarową dłużej niż dwie godziny. Prof. K. Rączka wskazuje, że prawo do tej przerwy jest powiązane z faktycznym czasem trwania pracy w ciągu jednego dnia pracy, a nie z obowiązującym pracownika dobowym wymiarem czasu pracy. Przykładowo, jeżeli pracownik zatrudniony na pół etatu, dla którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi cztery godziny, pracuje określonego dnia sześć godzin, to w dniu tym pracodawca obowiązany jest zapewnić mu piętnastominutową przerwę w pracy. I odwrotnie, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi 12 godzin, a danego dnia z powodu awarii pracował tylko 6 godzin, a z pozostałej części dniówki roboczej został zwolniony, to w tym dniu przysługuje mu tylko jedna przerwa w pracy⁶.

Strony układu zbiorowego mogą naturalnie wydłużyć czas przerw, co jest rozwiązaniem korzystniejszym dla pracownika. Wynika to niejako już z samej wykładni literalnej.

⁶ K. Rączka [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 134.



Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej **30 minut**;*
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej **20 minut**;*
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej **20 minut**.*

Ustawodawca wskazuje, że *pracownik ma prawo do przerwy trwającej co najmniej (...)*. Wydaje się więc, że każda przerwa dłuższa nie tylko jest dopuszczalna, ale i pożądana. W tym miejscu warto jednak poruszyć pewną uwagę natury ogólnej, że istotą przerwy jest to, że występuje ona pomiędzy okresami aktywności pracowniczej. Dlatego też późniejsze rozpoczęcie pracy lub wcześniejsze jej opuszczenie niż przewiduje to rozkład czasu pracy, nawet jeśli odpowiada czasowi przerwy, a pracownik nie wykorzystał jej w trakcie dnia pracy, nie będzie w istocie skorzystaniem z przerwy⁷. Nie ma też przeszkód, aby strony układu przewidziały, że dana przerwa przysługuje także pracownikom zatrudnionym w niższym wymiarze czasu pracy niż przewidziany w normie ustawowej⁸. Oczywiście nie można przy kształtowaniu układowym przerw -o czym wspominam w początkowej części ekspertyzy pisząc o negatywnych granicach- odebrać ich gwarancji ustawowej, czyli niejako „zejść” poniżej tego poziomu, który gwarantuje ustawodawca. Przykładowe postanowienia mogą przyjąć następujący kształt:

⁷ Por. M. Nałęcz, *Komentarz do art. 134 (w:) W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 14, Warszawa 2024.*

⁸ W tym miejscu wskazuję, że z punktu widzenia przyjętej metodologii na potrzeby sporządzenia niniejszej ekspertyzy, tego rodzaju postanowienie przyjęło by charakter postanowienia zmieniającego zmniejszającego, natomiast dla przejrzystości i chronologii wywodu opisuję je w tymże miejscu.



Lub też:

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 4) wynosi co najmniej **4 godziny**- pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej **30 minut**;*
- 5) jest dłuższy niż **8 godzin** - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej **20 minut**;*
- 6) jest dłuższy niż **12 godzin** - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej **20 minut**.*

g) postanowienia zwiększające uprawnienia wynikające z systemów czasu pracy. Niektóre z systemów czasu pracy przewidują pewne dodatki pieniężne, które są swoistego rodzaju rekompensatą za ich zastosowanie. Chodzi tutaj przede wszystkim o system pracy w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.) oraz system przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.). W tym pierwszym przypadku, zgodnie z treścią art. 138 k.p., przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a 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 do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. Naturalnie strony układu mogą postanowić, że taki dodatek za każdą godzinę będzie wyższy niż 100% wynagrodzenia, lecz np. 150 % lub 200%.

W drugim z podanych przypadków, art. 139 wskazuje, że za czas ustalonej przerwy, która nie może przekraczać 5-ciu godzin niewliczanych do czasu pracy, pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy



wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Przykładowe postanowienie układowo może otrzymać następujące brzmienie:

1. *U pracodawcy na stanowiskach pracy (...) stosuje się przerywany system czasu według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin.*
2. *Przerwa, o której mowa w ust. 1 nie wlicza się do czasu.*
3. ***Za każdą godzinę przerwy pracownik otrzymuje wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania/ wynagrodzenie należne za czas postoju/ wynagrodzenie w wysokości 75% wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.***

1.2. Modyfikujące

Jak zostało zauważone już na wstępie, postanowienia układów zbiorowych pracy mogą modyfikować treść norm prawa powszechnie obowiązującego w zakresie czasu pracy. Nie chodzi tutaj o nominalne zwiększenie przyznanych przez ustawodawcę praw czy zmniejszenie obowiązków pracownika. Sens takich zmian polega na takim przekształceniu dyspozycji normy prawnej, że jej stosowanie będzie korzystniejsze dla pracownika.

- a) Korzystniejsze ukształtowanie definicji czasu pracy wydaje się być najlepszą egzemplifikacją omawianego rodzaju postanowień układowych. Partnerzy społeczni mogą bowiem w taki sposób zmienić kodeksowy art. 128 § 1 k.p., że pewne okresy, które na mocy tejże normy nie są wliczane do czasu pracy, za takie będą uważane. Zgodnie z przywołanym przepisem czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jak słusznie zauważa prof. K. Rączka, uznanie przez ustawodawcę danego okresu nieświadczenia pracy za element czasu pracy oznacza, że w okresie tym pracownik pozostaje w dyspozycji. W świetle więc zasady korzystności oraz reguły *a maiori ad minus*, tym bardziej uznanie pewnych okresów nieświadczenia pracy, jako elementu czasu pracy przez partnerów społecznych,



będzie oznaczać, że pracownik pozostaje wówczas do dyspozycji pracodawcy. Czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy, o którym mowa w legalnej jego definicji, nie musi pokrywać się bowiem z faktycznym czasem pracy i takie rozwiązanie przewidujące okresy zaliczalne do czasu pracy będzie rozwiązaniem korzystnym dla pracownika. Postanowienia układowe mogą przewidzieć, że dojazd do pracy wlicza się do czasu pracy, lub zaznaczyć, że czas pracy rozpoczyna się od wejścia do budynku zakładu pracy, a nie dopiero od faktycznego rozpoczęcia pracy. Przykład takiego postanowienia, odnośnie pewnych szczególnych kategorii pracowników, można zaprezentować w następujący sposób:

1. *Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.*
2. *Za czas pracy uważa się następujące okresy:*
 - 1) *10 minut na stanowisku X przed rozpoczęciem świadczenia pracy na I zmianie oraz 10 minut po zakończeniu pracy na II zmianie;*
 - 2) *Przy pracy jednozmianowej do czasu pracy zalicza się 10 min., przed rozpoczęciem pracy oraz 10 min po zakończeniu faktycznego wykonywania pracy.*

- b) Podwójna rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 151² § 3 k.p. w przypadku, kiedy pracodawca udzieli czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych (niezależnie czy na wniosek pracownika czy bez tego wniosku z własnej inicjatywy w wysokości o połowę większą niż wymiar pracy nadliczbowej) pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Za taką pracę otrzymuje tylko wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę. Rozwiązaniem dopuszczalnym i zdecydowanie korzystnym dla pracowników będzie postanowienie układu zbiorowego przewidujące, że niezależnie od udzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje również dodatek pieniężny.



*Udzielenie pracownikowi czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, **nie pozbawia pracownika prawa do dodatku**, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p.*

Strony mogą także przewidzieć, że dodatek przysługuje obok udzielenia czasu wolnego wyłącznie wówczas, jeśli to pracownik złoży wniosek o udzielenie czasu wolnego.

*Udzielenie pracownikowi czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych w sytuacji, o której mowa w art. 151² § 1 k.p., **nie pozbawia pracownika prawa do dodatku**, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p.*

- c) Interesującym rozwiązaniem w zakresie postanowień układowych, jest kwestia dni wolnych od pracy dla pracowników, którzy są członkami kościołów i innych związków wyznaniowych, dla których dniami świątecznymi nie są dni ustawowo wolne od pracy przewidziane w ustawie o dniach wolnych od pracy⁹. Zgodnie bowiem z art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania osoby takie mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii z tym, że zwolnienie takie może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych. Wydaje się, że podstawą udzielenia takiego zwolnienia będzie oświadczenie pracownika o przynależności do kościoła lub innego związku wyznaniowego lub

Pracodawca udziela czasu wolnego osobom należącym do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy. Czas wolny, o którym mowa powyżej wlicza się do czasu pracy.

⁹ Dz.U. z 2025 r. poz. 296.



przedstawienie do wglądu dokumentu potwierdzającego przynależność do takiego kościoła lub związku wyznaniowego. Strony układu zbiorowego mogą na korzyść takich osób, korzystniej uregulować tę kwestię, także określając obowiązek po stronie pracodawcy udzielenia takiego zwolnienia od pracy:

lub:

1. *Dla pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, święta te stanowią dni wolne od pracy.*
2. *W przypadkach, o których mowa w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.*
3. *Pracodawca może powierzyć pracę pracownikom, o których mowa w ust. 1 w dniach będących dla nich świętami religijnymi w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ k.p. W takiej sytuacji stosuje się odpowiednio przepis art. 151¹¹ k.p.*

d) Partnerzy społeczni mogą także postanowić w układach zbiorowych, że niewliczana do czasu pracy przerwa w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczona na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych będzie odpłatna lub częściowo odpłatna. W myśl bowiem art. 141 § 1 k.p., jeżeli przerwa nie jest wliczana do czasu pracy, a pracownik nie pozostaje wówczas do dyspozycji pracodawcy, nie przysługuje za ten czas wynagrodzenie. Wliczenie tej przerwy do czasu pracy na mocy postanowień układowych jest zdecydowanie rozwiązaniem korzystnym i należy je uznać za w pełni dopuszczalne. W gruncie rzeczy jednak takie działanie będzie skutkowało w praktyce niczym innym jak obniżeniem normy czasu pracy o czas przerwy. Warto powtórzyć za prof. K. Stefańskim, że pracownik – jeżeli takowa przerwa została ustalona- nie może odmówić jej wykorzystania, a w szczególności nie może skrócić dnia pracy i opuścić stanowiska po 8 godzinach, powołując się,



że nie skorzystał z godzinnej przerwy¹⁰. Z tego też względu wprowadzenie takiej przerwy, chociaż nie wydłuża czasu pracy, można kolokwialnie stwierdzić, że rozciąga czas w pracy do 9 godzin. Warto też, na marginesie dodać, że chociaż przepis art. 141 § 1 k.p. wskazuje, że przerwa ta ma być przeznaczona na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, to nie zmienia to faktu, że skoro pracownik nie pozostaje wówczas do dyspozycji pracodawcy, sam może zdecydować w jakim celu wykorzysta przerwę. Nie stoi więc na przeszkodzie, że w trakcie przerwy pracownik będzie wykonywał pracę dla innego pracodawcy. Można więc postulować, wskazanie tego *expressis verbis* w postanowieniu układowym dla rozwiania ewentualnych wątpliwości.

Dlatego też takie postanowienie układowe zdecydowanie jest korzystne i atrakcyjne dla pracowników i mogłoby przyjąć następującą formułę:

1. *Pracownikowi przysługuje w każdej dobie pracowniczej jedna przerwa niewliczana do czasu w wymiarze 60 minut.*
2. *Pracownik może wykorzystać przerwę w dowolnym celu.*
3. ***Za czas przerwy, o której mowa w ust. 1 pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia wynikającego z stawki osobistego zaszeregowania/ należnego za czas postoju/ stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.***

e) Konkretyzacja uprawnień związanych z dyżurem pracowniczym. *De lege lata* instytucja dyżuru pracowniczego uregulowana jest w art. 151⁵ k.p. Zgodnie z § 2 tego przepisu, czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik

¹⁰ K. Stefański, *Komentarz do art. 141 (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom II* (red. K.W. Baran), Warszawa 2020, s. 1107.



wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W doktrynie prawa pracy podnosi się, że rozwiązania te nie są korzystne dla pracowników i postuluje się aby nie tylko czas dyżuru wliczać do czasu pracy, ale również niezależnie od miejsca w którym pracownik dyżur pełni przysługiwał czas wolny. Ostatecznie w czasie dyżuru bowiem pracownik nie ma pełnej swobody decyzyjności co do wyboru aktywności, ponieważ musi pozostać w gotowości do pracy.

Wydaje się więc naturalnym zabiegiem taka konkretyzacja przepisów o dyżurze pracowniczym, które dopuszczają zwrot czasu wolnego za dyżur podczas którego praca nie była wykonywana, niezależnie od miejsca pełnienia dyżuru. Przykładowo postanowienie takie może przyjąć następujący kształt:

1. *Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).*
2. *Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p.*
3. *Za czas **dyżuru, niezależnie od miejsca jego pełnienia, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu,** pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.*

- f) Podróż służbowa. Zgodnie z aktualnym orzecnictwem Sądu Najwyższego, czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas pobytu w tej miejscowości nie są pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej



odliczone), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy mają w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczuplają limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku. Na mocy przepisów układowych partnerzy społeczni mogą na korzyść pracowników zmienić te zasady. Postanowienia mogą m.in. zakładać, że czas dojazdu jak i powrotu z miejsca gdzie pracownik miał wykonać zadania w ramach podróży służbowej wliczają się do czasu pracy.

1.3. Zmniejszające

- a) Normy czasu pracy – warto zwrócić uwagę, że w obliczu toczącej się dyskusji oraz projektach wprowadzenia tzw. 4-o dniowego tygodnia pracy¹¹, na gruncie *stricte* prawnym mówimy o zmniejszeniu norm czasu pracy. *De lege lata* takie rozwiązania zmniejszające normy czasu pracy są w pełni dopuszczalne w drodze postanowień układów zbiorowych pracy. Partnerzy społeczni mogą ustalić zmniejszenie zarówno sztywnej normy dobowej z 8 godzin na mniejszą (np. 7 lub 6 godzin na dobę) jak i norm średniotygodniowych. Postanowienia układowe mogą więc zmniejszać normę średniotygodniową godzinową (np. do 35 lub 32 godzin), a także średniotygodniową normę dzienną (z kodeksowych przeciętnie 5 na przeciętnie 4 dni). Ważne jest jednak takie ukształtowanie postanowień, aby odnosiły się one bezpośrednio do pojęcia normy czasu pracy, a nie wymiaru. Tylko bowiem modyfikacja w zakresie norm (maksymalnych limitów) będzie skutkowałą postanowieniami korzystniejszymi, czyli zmniejszeniu długości czasu pracy, przy jednoczesnym utrzymaniu wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie:

Czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

¹¹ Na dzień sporządzenia niniejszego opracowania został zapowiedziany przez ministra właściwego ds. pracy pilotażowy program wprowadzania u pracodawców 4-o dniowego tygodnia pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia przy pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.



- b) Przerwa wliczana do czasu pracy art. 141 k.p. – nie ma przeszkód, aby partnerzy społeczni wprowadzili przerwę niewliczaną do czasu pracy na poziomie mniejszym niż kodeksowe 60 minut. O modyfikacji przerwy była już mowa we wcześniejszych rozważaniach tego opracowania. Metodologicznie jednak, należy wskazać w tym miejscu, że partnerzy społeczni w postanowieniach układowych, o ile nie mogą wydłużyć czasu trwania niewliczanej do czasu pracy przerwy, tak mogą czas ten skrócić. Jest to postanowienie korzystniejsze, a to z tego względu, że w mniejszym stopniu rozciąga niejako dzień pracy i wpływa na nieprzerwany czas wolny od pracy. Jest to zdecydowanie rozwiązanie, które może ożywić praktykę układową:

U pracodawcy obowiązują jedna przerwa w pracy, nie wliczana do czasu pracy w wymiarze 30/40 minut, które pracownik może wykorzystać w dowolnie wybranym celu.

- c) Modyfikacja art. 151¹² k.p. zgodnie z którym pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać, co najmniej raz na 4 tygodnie, z niedzieli wolnej od pracy. Aksjologia tej normy jest bardzo silna, w tym znaczeniu, że nawet osoby, które mogą wykonywać pracę w niedzielę, mają zagwarantowaną pewną „namiastkę” tego nominalnego odpoczynku, właśnie w tym konkretnym dniu jakim jest niedziela. Truizmem jest bowiem fakt, że sam zwrot dnia wolnego za niedzielę nie rekompensuje, w sferze pozaprawnej, wszystkich aspektów. Dlatego też, gwarancja częstszego zapewnienia wolnej niedzieli nie tylko będzie z prawnego, ale i aksjologicznego punktu widzenia silnie pożądana.

Pracodawca jest obowiązany w taki sposób ustalać rozkład czasu pracy, aby pracownik, któremu rodzaj pracy pozwala planować lub polecać pracę w niedzielę korzystał co najmniej raz na 3 tygodnie z wolnej niedzieli.



2. Kreujące

Do tej grupy postanowień układowych należy zaliczyć takie rozwiązania, które nie są przewidziane przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego. Partnerzy społeczni mogą przewidzieć rozwiązania dające dodatkową wiązkę uprawnień pracownikom, ale również mające na celu ułatwienie procesu pracy. Tego rodzaju postanowienia wyrażają w gruncie rzeczy istotę układowości zbiorowej. Mogą zapewniać konkurencyjność pracodawców na rynku pracy, ale również służyć innym celom społecznie pożądanym np. aktywizację niektórych grup pracowniczych czy też wprowadzanie uprawnień branżowych. W końcu mogą również wzmocnić rolę organizacji związkowych poprzez wprowadzenie nieprzewidzianych przez prawo instrumentów służących do wspierania załogi pracowniczej przez związki zawodowe.

- a) Dodatkowe przerwy w pracy. Przerwy w pracy są znaną przepisom prawa pracy instytucją prawną. Partnerzy społeczni mogą jednak wprowadzać nowe przerwy do czasu pracy lub zwiększyć ilość przerw ponad te które przewiduje kodeks pracy. Przykładowo:

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej 15 minut;*
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;*
- 3) jest dłuższy niż 12 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;*
- 4) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.*



Postanowienia układów zbiorowych mogą też wprowadzić zupełnie nowe przerwy w pracy np. uwarunkowane określonymi sytuacjami szczególnymi dla branży, a które występując powodują większe obciążenie pracownika np. warunki atmosferyczne przy pracy na otwartym powietrzu. Wówczas pracownicy mają prawo do takiej przerwy, jeśli taki warunek określony w postanowieniu zaistnieje. Przykładowo:

1. *Pracownik wykonujący pracę na otwartym powietrzu ma prawo do dodatkowej, niż przewidziana w art. 134 k.p., przerwy w pracy trwającej 20 minut jeżeli:*
 - a) *temperatura powietrza wynosi mniej niż -1 C;*
 - b) *temperatura powietrza wynosi równo lub więcej niż 28 C.*
2. *Przerwy, o której mowa w ust. 1 wlicza się do czasu pracy*

b) Przypadki pracy w godzinach nadliczbowych, kiedy dodatek jest wyższy niż w przepisach powszechnie obowiązujących. Warto zwrócić uwagę- na co wielokrotnie zwracano uwagę, przy dyskusjach ograniczenia handlu w niedziele i święta- że w przypadku, kiedy praca w niedziele i święta jest dozwolona w związku z wyjątkami określonymi przedmiotowo w art. 151¹⁰ k.p. nie jest ona w żaden sposób dodatkowo gratyfikowana niż w inny dzień tygodnia. Jednym z elementów, który partnerzy społeczni mogą wprowadzić w układach zbiorowych pracy zgodnie z zasadą korzystności, a przy okazji podnosząc doniosłość niedzieli i świąt, jest dodatkowa przesłanka wyższego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta. Zgodnie bowiem z art. 151¹ § 1 pkt. 1 lit. b k.p. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje wyłącznie w przypadku ich wystąpienia w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. *A contrario* w przypadku zaplanowanej pracy w niedziele i święta dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku ich wystąpienia wynosi 50% wynagrodzenia. Podobnie strony mogą przewidzieć inne sytuacje, w których, jeśli dojdzie do pracy w godzinach nadliczbowych, pracownik otrzyma wyższy dodatek np. w przypadku



powierzenia pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Przykładowo postanowienie może przybrać następujący kształt:

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

b) w niedziele i święta; ~~niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,~~

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

d) w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

- c) Możliwość wprowadzenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych po przekroczeniu krótszego wymiaru czasu pracy niż 8 godzin dla całej populacji pracowników. W świetle orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 29 lipca 2024 r., (C-184/22 i C-185/22) nieprawidłowe są uregulowania krajowe, zgodnie z którymi dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, znajdujących się w porównywalnej sytuacji, gdyż prowadzi to do „mniej korzystnego” traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z punktu widzenia tego wyroku nie tylko korzystne, ale i pożądane jest w układach zbiorowych pracy wdrożenie postanowień, które każdą pracę ponad zaplanowany wymiar czasu pracy traktują jako pracę nadliczbową. W gruncie rzeczy takie postanowienie będzie



kreować nieco inną definicję nadgodzin, a postanowienie może przybrać następujący kształt:

Tak skonstruowane postanowienie, spowoduje, że praca ponadwymiarowa stanie się pracą w godzinach nadliczbowych i będą miały do niej zastosowanie wszystkie przepisy odnoszące się do pracy w godzinach nadliczbowych, a w szczególności postanowienia w zakresie rekompensaty.

Pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. jest:

- a) Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy;*
- b) Praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy;*
- c) Praca wykonywana ponad wymiar czasu pracy wynikający z rozkładu czasu pracy, a nie przekraczająca jednocześnie dobowej normy czasu pracy w przypadku, gdy pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy lub wynika to z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.*

- d) Dodatkowe dni wolne od pracy. Partnerzy społeczni mogą wprowadzić w układach zbiorowych pracy dni wolne od pracy inne niż ustawowe i wynikające z ustawy o dniach wolnych od pracy. Mogą być to dni związane *stricte* z branżą (np. 4 grudnia w sektorze górniczym czy dzień elektryka dla przemysłu energetycznego), albo mogą przybierać kształt indywidualny dla danego pracownika (np. dzień wolny od pracy z okazji urodzin lub imienin pracownika).

- 1. Dzień/ dni X jest u pracodawcy dniem wolnym od pracy.*
- 2. W przypadku polecenia pracy pracownikowi przez pracodawcę w dniu/dniach, o których mowa w ust. 1, pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje za każdą godzinę takiej pracy dodatek w wysokości X.*

- e) Wyposażenie organizacji związkowych w instrumenty kontroli przestrzegania i prawidłowego stosowania przez pracodawcę przepisów w zakresie czasu pracy.



De lege lata organizacje związkowe nie mają bezpośrednich instrumentów prawnych pozwalających na „sprawdzenie” czy pracodawca nie narusza przepisów o czasie pracy. Pierwszą propozycją postanowienia układowego, jest wskazanie *expressis verbis* – na kształt art. 28 ustawy o związkach zawodowych:

Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji:

- 1) warunków pracy i zasad wynagradzania;*
- 2) o prowadzonej ewidencji czasu pracy;*
- 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;*
- 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;*
- 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.*

Istnieje także zapewnienie dostępu organizacjom związkowym do ewidencji czasu poprzez wprowadzenie postanowienia dającego im bezpośredni dostęp do takiej ewidencji:

- 1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.*
- 2. Pracodawca udostępnia ewidencję czasu pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, na jej żądanie.*
- 3. Pracodawca udostępnia ewidencję czasu pracy na żądanie pracownika lub zakładowej organizacji związkowej niezwłocznie, lecz nie później niż w ciągu 3 dni od złożenia żądania.*



W końcu też, partnerzy społeczni mogą ustalić w układach zbiorowych pracy udział organizacji związkowych w rozpatrywaniu przez pracodawcę wniosków pracowników składanych w związku z czasem pracy. Mam tutaj na myśli przykładowo obligatoryjne poinformowanie przedstawicieli związku zawodowego o nieuwzględnieniu wniosków pracowników o zastosowanie wobec nich indywidualnego rozkładu czasu pracy czy systemu czasu pracy o których mowa w art. 143 i 144 k.p.

- f) Postanowienia układów zbiorowych w odniesieniu do niektórych grup pracowniczych. Kodeks pracy przewiduje szereg rozwiązań, które w celach ochrony pewnych grup podmiotowych, przyznają korzystniejsze uregulowania w zakresie czasu pracy. Dotyczy to chociażby zakazów pracy w godzinach nadliczbowych czy porze nocnej kobietom w ciąży czy pracownikom młodocianym. Postanowienia układów zbiorowych pracy poprzez rozszerzenie tego typu rozwiązań na pracowników którzy osiągnęli już wiek emerytalny, nie tylko znajduje swoje uzasadnienie z punktu widzenia zasady korzystności, ale przede wszystkim może służyć pewnego rodzaju aktywizacji i zachęty do dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Może skłonić pracownika, który uzyskał już prawo do świadczenia emerytalnego aby pozostał w zatrudnieniu. Partnerzy społeczni w tym celu mogliby przykładowo wprowadzić postanowienie uzależniające powierzanie pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, podróżach służbowych czy delegacji poza stałe miejsce pracy od zgody pracownika, który osiągnął już wiek emerytalny i pozostaje w zatrudnieniu.

Pracownika, który osiągnął wiek uprawniający go do pobierania świadczenia emerytalnego nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Również w tymże celu mogą zostać wprowadzone innego rodzaju „zachęty”. Przykładowo mogą one obejmować zobligowanie pracodawcy do uwzględnienia wniosków pracowników w wieku emerytalnym do zmniejszenia



wymiaru czasu pracy czy też określonych rozwiązań w obszarze czasu pracy pozwalających na większą elastyczność zatrudnienia.

1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, który w dniu złożenia wniosku osiągnął wiek uprawniający go do pobierania świadczenia emerytalnego o:

- indywidualny rozkład czasu pracy (art. 140 k.p.);*
- objęcie systemem czasu pracy o którym mowa w art. 143 k.p.;*
- obniżenie wymiaru czasu pracy;*
- zastosowanie rozkładów czasu pracy o których mowa w art. 140¹ k.p.*

2. Pracodawca może nie uwzględnić wniosku, o którym mowa w ust. 1 jeżeli jest to niemożliwe ze względu na rodzaj pracy pracownika lub organizację pracy.

3. O nieuwzględnieniu wniosku pracodawca informuje pracownika oraz reprezentującą go organizację związkową niezwłocznie, lecz nie później niż w terminie 5 dni od dnia złożenia wniosku.

