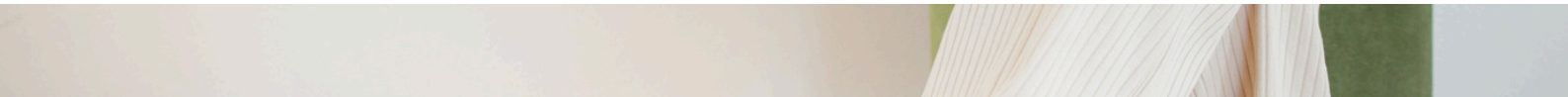




2025

POJĘCIE WYMIARU, NORMY I SYSTEMU CZASU PRACY

FUNDACJA TAURUS



CZEGO DOWIESZ SIĘ Z INFORMATORA:

- czym są normy i wymiar czasu pracy
- jakie są podstawowe normy czasu pracy
- czym jest system czasu pracy oraz jakie są rodzaje systemów czasu pracy
- jak liczyć czas pracy w różnych systemach
- jakie przepisy chronią pracownika

WSTĘP

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.) – dalej „k.p.”, w poszczególnych przepisach zawiera pojęcia „norma czasu pracy” i „wymiar czasu pracy”, jednak nie definiuje tych pojęć.

Przykładowo art. 29 § 3 pkt 1) lit. a) i lit. b) k.p., stanowi że pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, a także o obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy. Art. 129 § 1 k.p., ustanawia ośmiogodzinną dobową i przeciętnie czterdziestogodzinną dla danego okresu rozliczeniowego tygodniową normę czasu pracy. Wreszcie art. 151 § 1 k.p. definiuje pracę w godzinach nadliczbowych jako pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Całościowa analiza przepisów o czasie pracy pozwala na zdefiniowanie **dobowej normy czasu pracy jako maksymalnego dopuszczalnego dla danego systemu wymiaru czasu pracy.**

Z kolei tygodniowa norma czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym i dotyczy wszystkich systemów czasu pracy poza skróconym czasem pracy, w którym wynosi ona mniej niż 40 godzin tygodniowo oraz czasem pracy w ruchu ciągłym, w którym wynosi ona 43 godziny w okresie rozliczeniowym.

Pojęcie „wymiar czasu pracy”, oznacza zatem rozmiar obowiązku świadczenia pracy w ramach obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normy czasu pracy.

Wymiar czasu pracy w ciągu doby pracowniczej nie może przekraczać normy dobowej i w ciągu doby – normy tygodniowej. Warto przy tym pamiętać, że dobowa norma czasu pracy ma bezwzględnie charakter maksymalny, natomiast doba tygodniowa ma charakter przeciętny dla przyjętego okresu rozliczeniowego, co oznacza, że tygodniowy wymiar czasu pracy w niektórych tygodniach może przekraczać 40 godzin (lub 43 godziny przy pracy w ruchu ciągłym), jednak wówczas w innych tygodniach musi być on krótszy, tak aby możliwe było jego odpowiednie zbilansowanie w okresie rozliczeniowym.

Jak już wyżej wspomniano, art. 129 § 1 k.p. określa wymiar podstawowych norm czasu pracy, tj. dobowej wynoszącej 8 godzin i tygodniowej wynoszącej przeciętnie 40 godzin. Znaczenie tych norm polega na tym, że określają one typowy, aktualny dla większości pracowników w Polsce system czasu pracy. Stanowią one tym samym formę ochrony pracownika, bowiem nie mogą być wydłużane, chyba że pozwalają na to przepisy Kodeksu pracy bądź innych odrębnych ustaw. Ponadto podstawowe normy czasu pracy stanowią punkt wyjścia do kształtowania systemów czasu pracy innych niż podstawowy.

Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, w razie stosowania przewidzianego w art. 140 k.p. systemu zadaniowego czasu pracy, pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129

k.p. czyli w ramach 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Pojęcie „system czasu pracy” oznacza zbiór norm prawnych regulujących dopuszczalny wymiar czasu pracy, a także zasady jego rozłożenia w ciągu doby i tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Istnieje kilka rodzajów systemów czasu pracy, wśród których należy wymienić:

PODSTAWOWY SYSTEM CZASU PRACY (art. 129 § 1 k.p.)

Podstawowy system czasu pracy obowiązujący większość pracowników opiera się na istnieniu sztywnej dobowej normy czasu pracy wynoszącej 8 godzin oraz normy tygodniowej czasu pracy 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Odstępstwa od podstawowych norm czasu pracy na niekorzyść pracownika mogą mieć miejsce tylko na podstawie wyraźnych przepisów ustawy, a stosowanie wykładni rozszerzającej lub analogii przewidującej odstępstwa od tej zasady na niekorzyść pracownika jest niedopuszczalne.



RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY (art. 135 § 1 k.p.)

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy nieprzekraczający 1 miesiąca, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Z kolei przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy nieprzekraczający 1 miesiąca, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

ZMODYFIKOWANY SYSTEM RÓWNOWAŻNEGO CZASU PRACY (art. 136 § 1 k.p.)

Przy pracach polegających na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY – PILNOWANIE MIENIA, STRAŻ, RATOWNICTWO (art. 137 k.p.)

Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.



SYSTEM SKRÓCONEGO TYGODNIA PRACY (art. 143 k.p.)

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest 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, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

SYSTEM PRACY WEEKENDOWEJ (art. 144 k.p.)

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

SYSTEM SKRÓCONEGO CZASU PRACY (art. 145 § 1 k.p.)

Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 k.p. dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

SYSTEM ZADANIOWEGO CZASU PRACY (art. 140 k.p.)

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu 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.

SYSTEM CZASU PRACY W RUCHU CIĄGŁYM (art. 138 § 1 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.

Przepisy Kodeksu pracy dotyczące norm i systemów czasu pracy mają przede wszystkim charakter ochronny. Określają one maksymalny dobowy (8 godzin) i tygodniowy (przeciętnie 40 godzin) czas pracy, którego przekroczenie jest możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach przewidzianych w ustawie.

Pracownik ma prawo do minimalnych okresów odpoczynku (11 godzin dobowo i 35 godzin tygodniowo), a praca w godzinach nadliczbowych wymaga szczególnego uzasadnienia i wiąże się z obowiązkiem wypłaty dodatku lub udzielenia czasu wolnego. Szczególna ochrona dotyczy również określonych pracowników – m.in. kobiet w ciąży, młodocianych czy osób z niepełnosprawnością.

Systemy czasu pracy mogą być stosowane wyłącznie zgodnie z przepisami prawa i nie mogą prowadzić do naruszenia podstawowych norm. Pracodawca ma obowiązek tak planować zadania (np. w systemie zadaniowym), by możliwe było ich wykonanie w ramach ustawowych limitów czasu pracy. Niedozwolone jest jednostronne wydłużanie wymiaru pracy ani stosowanie wykładni na niekorzyść pracownika.

Naruszenia przepisów mogą skutkować odpowiedzialnością prawną pracodawcy, a pracownik ma prawo dochodzić swoich praw przed sądem lub zgłaszać nieprawidłowości do Państwowej Inspekcji Pracy.

Nieodpłatna pomoc prawna, porady obywatelskie, bezpłatna mediacja

Masz pytania prawne lub potrzebujesz wsparcia obywatelskiego?
Skorzystaj z bezpłatnej pomocy!

Jak się zgłosić? ☎ Zadzwoń: 61 640 44 17 (poniedziałek: 8:00 - 16:00, wtorek – piątek: 7:00 - 15:00)