
SZANSA – nowe możliwości dla dorosłych

2022/2023

MiR
Metropolitarny
Instytut Rozwoju



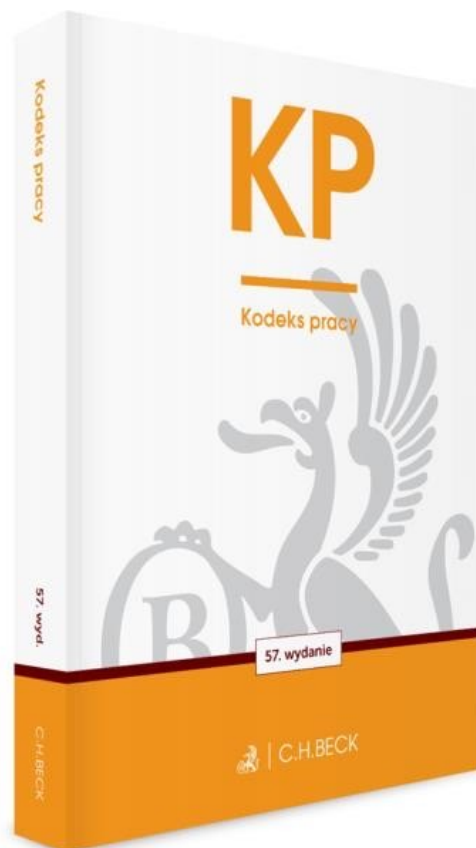
Współfinansowane przez
Unię Europejską

blok:

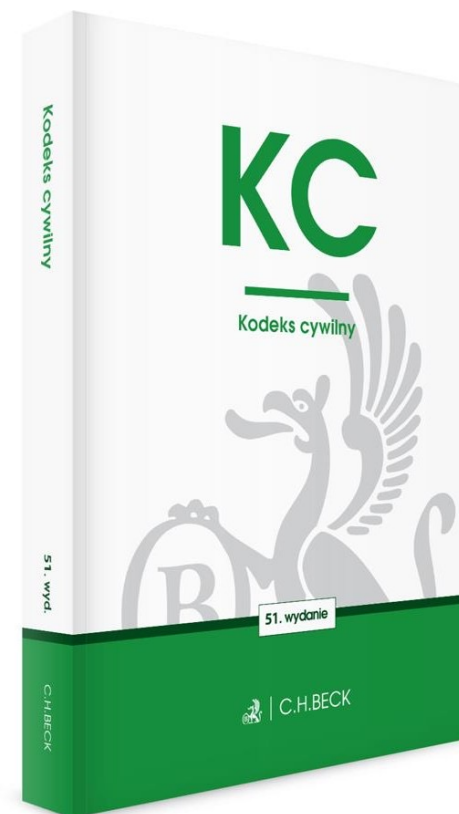
prawo pracy



DOMINIKA HRYNIEWICKA



podstawa prawna
umów o pracę



podstawa prawna **innych**
umów





ROZKŁAD CZASU PRACY

- ROZKŁAD CZASU PRACY ustala dni pracy pracowników oraz wymiar czasu pracy i godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dniach, przy uwzględnieniu zaplanowanych przerw.
 - a) OGÓLNY ROZKŁAD CZASU PRACY - jest wprowadzany dla wszystkich pracowników danego zakładu lub dla określonej grupy pracowników np. zatrudnionych na określonych stanowiskach lub wykonujących prace danego rodzaju
 - b) INDYWIDUALNY ROZKŁAD CZASU PRACY dotyczy imiennie określonego pracownika, ustalany jest przez pracodawcę lub na wniosek pracownika; dotyczy również zadaniowego systemu pracy.



PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (151 § 1 kp).

Praca w godzinach nadliczbowych **jest dopuszczalna** w razie:

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

Pracodawca nie może z góry zaplanować pracy w godzinach nadliczbowych.

Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych może zostać uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych.





PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH - LIMITY

- Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy **nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.**
- W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, **jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż 150.**
- Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia.
- Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. **Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.**





PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH – DODATEK DO WYNAGRODZENIA

Art. 151(1). § 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,

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





PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH – ograniczenia podmiotowe

Ograniczenia podmiotowe dotyczą określonych kategorii pracowników.

- **Bezwzględny zakaz** - kobiety w ciąży i młodociani.
- **Częściowy zakaz** – z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy – pracownicy zatrudnienia na stanowiskach z przekroczeniami najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.
- **Zakaz względny** - może być uchylony decyzją – osoby opiekujące się dzieckiem do ukończenia 4. roku życia, osoby niepełnosprawne, z wyjątkiem zatrudnionych przy pilnowaniu.





PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH – ograniczenia ilościowe

Ograniczenia ilościowe określają limit nadgodzin w rozliczeniu rocznym, dobowym i tygodniowym.

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w roku kalendarzowym w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć **150 godzin**. Prace w godzinach nadliczbowych ogranicza także uprawnienie pracownika do wypoczynku dobowego i tygodniowego.

Przepisy nie ograniczają liczby godzin nadliczbowych w związku z koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej albo usunięcia awarii.





PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH – czas wolny

- w przypadku z przekroczenia normy dobowej lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, jak i przekroczenia normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym, pracodawca może udzielić czasu wolnego:
 - na pisemny wniosek pracownika - w wymiarze równym czasowi nadliczbowo przepracowanemu,
 - z własnej inicjatywy- w wymiarze o połowę wyższym niż czas przepracowany nadliczbowo,
- pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym, **pracodawca oddaje pracownikowi cały dzień wolny niezależnie od liczby godzin, jakie pracownik przepracował w dniu wolnym.**





PRACA W PORZE NOCNEJ

- pora nocna obejmuje 8 godzin między 21.00 a 7.00 rano ustalonych w tych granicach w regulaminie pracy, pracodawcy, nieobjęci układem zbiorowym pracy i nieposiadający regulaminu pracy, informacje o porze nocnej przekazują pracownikom na piśmie w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę,
- pracownik „pracujący w nocy” - pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie **co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej** ustalonej w układzie zbiorowym, regulaminie pracy czy w obwieszczeniu lub który w okresie rozliczeniowym pracuje w nocy **co najmniej przez 1/4 obowiązującego go czasu pracy** (1517 § 2-4 kp),
- zakazy pracy w porze nocnej (zbieżne z zakazami pracy nadliczbowej),
- dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej, którego ustawowa wysokość odpowiada 20% stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (151(8) kp).





DYŻUR

- **dyżur** - pozostawanie przez pracownika na żądanie pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- do czasu pracy zalicza się **jedynie czas faktycznego wykonywania pracy podczas dyżuru,**
- 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 wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia - **60% wynagrodzenia.**





PRACA W NIEDZIELE I ŚWIĘTA

- 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,
- pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy
- za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a w razie niemożności jego wykorzystania w tym okresie - do końca okresu rozliczeniowego, w którym wystąpiła robocza niedziela,
- za pracę w święto - do końca okresu rozliczeniowego,
- **w przypadku nieudzielenia dnia wolnego, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto dodatek do wynagrodzenia wynoszący 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.**





• **Praca w niedzielę i święta jest dozwolona:**

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) w ruchu ciągłym;
- 3) przy pracy zmianowej;
- 4) przy niezbędnych remontach;
- 5) w transporcie i w komunikacji;
- 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych;
- 7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób;
- 8) w rolnictwie i hodowli;
- 9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - zakładach świadczących usługi dla ludności, gastronomii, zakładach hotelarskich, jednostkach gospodarki komunalnej, *zakładach opieki zdrowotnej* i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - h) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku;
- 10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta;
- 11) przy wykonywaniu prac:
 - a) polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi, niedziele i święta są u niego dniami pracy,
 - b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. a.



- **Pytanie 1.**

Pracownik na polecenie pracodawcy zostaje w pracy w piątek do godz. 20.00. Rozkład czasu pracy: pn.–pt. w godz. 8.00–16.00, sob. – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedz. – dzień wolny ustawowo. W poniedziałek pracodawca oferuje pracownikowi wyjście 4 godziny wcześniej, pracownik wychodzi o godz. 12.00.

Czy praca w godzinach nadliczbowych została zrekompensowana zgodnie z przepisami prawa pracy?





- **Odpowiedź:**

Praca w godzinach nadliczbowych nie została zrekompensowana zgodnie z przepisami prawa pracy. Pracodawca mógłby udzielić pracownikowi czas wolny od pracy w takim samym wymiarze jak wymiar godzin nadliczbowych, gdyby to wymierzenie czasu wolnego w zamian za godziny nadliczbowe miało miejsce na wniosek pracownika. Gdy pracodawca oferuje pracownikowi godziny wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, czas wolny powinien zostać udzielony w wymiarze **o połowę wyższym** od liczby przepracowanych godzin nadliczbowych, czyli powinien zostać udzielony w wymiarze 6 godzin.





Pytanie 2

- **Pracownik za zgodą pracodawcy wychodzi z pracy na 2 godziny celem wizyty u lekarza. Rozkład czasu pracy: pn.–pt. w godz. 8.00–16.00, sob. – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedz. – dzień wolny ustawowo. W poniedziałek pracownik zostaje w pracy dłużej, opracowując wyjście, pracuje od 8.00 do 18.00. Czy doszło do pracy w godzinach nadliczbowych?**





Odpowiedź

Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 (11 godzin w wymiarze dobowym).





Dziękuję za uwagę 😊





Metropolitalny Instytut Rozwoju z siedzibą w Sosnowcu realizuje model wsparcia pn. MIRnowacja, w ramach konkursu grantowego „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” realizowanego przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w ramach Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

