

Maciej Ofierski

Czas pracy 2020

Normy i ogólny wymiar czasu pracy
Okresy rozliczeniowe Dni wolne od pracy
Zasada przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy



Business Management Sp.j.

Spis treści

Przepisy ogólne o czasie pracy.....	2
Definicje stosowane do celów rozliczenia czasu pracy.....	2
Normy czasu pracy	3
Wymiar czasu pracy.....	5
Wymiar czasu pracy w 2020 roku (tabela).....	6
Wymiar czasu pracy w 2020 roku z uwzględnieniem trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego (tabela).....	6
Wymiar czasu pracy w 2020 roku z uwzględnieniem czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego (tabela).....	6
Okresy rozliczeniowe	7
Dni wolne od pracy.....	9
Dni wolne od pracy (tabela)	9
Czas pracy w roku 2020.....	10
Współczynnik urlopowy w 2020 roku	11



Przepisy ogólne o czasie pracy

Czas pracy to, zgodnie z formułą wyrażoną w art. 128 § 1 k.p., czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oznacza to, że w ramach czasu pracy mieści się zarówno okres faktycznego wykonywania pracy, jak i okres pozostawania w gotowości do świadczenia pracy, podczas którego pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Należy podkreślić, że wyrażenie „pozostaje w dyspozycji pracodawcy” powinno być rozumiane jako pełna, rzeczywista gotowość pracownika do świadczenia pracy określonego rodzaju i na wyznaczonym przez pracodawcę stanowisku; decyzję dotyczącą oceny zdolności pracownika do wykonywania pracy, o której mowa, podejmuje pracodawca.

Z kolei przez pracę zmianową należy rozumieć wykonywanie pracy wg ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni (art. 128 § 2, pkt 1 k.p.).

Obecnie praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy, jedynym ograniczeniem w tym przypadku jest konieczność zapewnienia pracownikom okresów odpoczynku.

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy (dalej jako „pracownicy zarządzający”) – to, w rozumieniu art. 128 § 2 k.p., pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy, ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolejalnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Powyższą grupę pracowników zarządzających wyodrębniono ze względu na odmienne niż w odniesieniu do ogółu zatrudnionych ukształtowanie uprawnień w zakresie czasu pracy. W stosunku do pracowników zarządzających stosuje się następujące szczególne przepisy:

- art. 131 § 1 k.p. (wyłączenie ograniczenia przekraczania średniotygodniowej łącznej normy czasu pracy wynoszącej 48 godzin),
- art. 132 § 2 pkt 1 k.p. (wyłączenie obowiązku zapewnienia co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego),
- art. 133 § 2 k.p. (ograniczenie do 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego),
- art. 149 § 2 k.p. (wyłączenie obowiązku ewidencjonowania godzin pracy),
- art. 151⁴ § 1 i 154⁵ § 4 k.p. (wyłączenie rekompensowania pracy poza normalnymi godzinami pracy, zastrzeżeniem wynikającym z art. 151⁴ § 2 k.p. oraz wyłączenie prawa do rekompensaty za czas dyżuru),
- art. 151⁷ § 5 pkt 1 k.p. (wyłączenie ograniczenia do 8 godzin pracy w porze nocnej, polegającej na wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym),

- art. 241²⁶ § 2 k.p. (wyłączenie możliwości określenia dla pracowników zarządzających warunków wynagradzania w u.z.p.).

Definicje stosowane do celów rozliczenia czasu pracy

W art. 128 § 3 k.p. sformułowano dwa pojęcia, których stosowanie ograniczono do postępowania związanego z rozliczaniem czasu pracy. Definicje te określają ogólniejsze zasady liczenia niż to ma miejsce w przypadku kalendarzowej rachuby czasu. Takie rozwiązanie jest o tyle istotne, że pozwala na stosunkowo elastyczne rozliczanie czasu pracy, zwłaszcza w kontekście obowiązku uwzględnienia obowiązkowych okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku.

→ **Doba pracownicza** – oznacza 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

→ **Tydzień pracowniczy** – to 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.



Normy czasu pracy

Aby zapewnić właściwe i sprawne funkcjonowanie zakładu pracy, pracodawca musi, odpowiednio do swych potrzeb, określić ramy czasowe, w zakresie których praca będzie wykonywana. Dotyczy to zakładu pracy jako całości, ale także poszczególnych jednostek organizacyjnych tego zakładu. Ponadto – w odniesieniu do niektórych pracowników – pracodawca może ustalić indywidualne zasady rozliczania czasu pracy. W każdym z wymienionych przypadków pracodawca jest obowiązany stosować przepisy Działu 6 k.p., które zawierają powszechne – co do zasady – uregulowania dotyczące czasu pracy.

Należy jednocześnie zauważyć, że niektóre grupy pracowników podlegają odrębnym, poza-kodeksowym unormowaniom w zakresie czasu pracy. Takie przepisy określone są m.in. w ustawie z dn. 26.01.1982 r. – *Karta Nauczyciela* (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215), w ustawie z dn. 15.04.2011 r. *o działalności leczniczej* (Dz.U. z 2018 r. poz. 2190, z późn. zm.), w ustawie z dn. 27.08.1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. z 2019 r., poz. 1172, z późn. zm.), czy w ustawie z dn. 16.04.2004 r. *o czasie pracy kierowców* (Dz.U. z 2019 r. poz. 1412).

Kodeksowe normy czasu pracy

W treści art. 129 § 1 i art. 131 § 1 k.p. określono podstawowe, powszechnie obowiązujące normy czasu pracy (dobową, tygodniową oraz tygodniową łączną). Należy podkreślić, że ustalenia pracodawcy dotyczące określenia rozkładów czasu pracy i rozliczenia czasu pracy muszą zawsze uwzględniać normy wynikające z przepisów k.p. Inaczej mówiąc, pracodawca może wprowadzić normy obniżone (w stosunku do norm kodeksowych), nie wolno mu natomiast stosować norm wyższych, poza wyjątkami określonymi w k.p. (np. wydłużenie normy dobowej w systemach równoważnego czasu pracy).

→ **Dobowa norma czasu pracy** – wynosi, zgodnie z art. 129 § 1 k.p., 8 godzin. Wydłużenie tej normy jest możliwe wyłącznie wówczas, gdy przepisy k.p. zezwalają na takie działanie. Powyższa możliwość przewidziana jest w systemach równoważnego czasu pracy (art. 135–137 k.p.), oraz systemie pracy w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.), systemie skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.) i systemie pracy weekendowej (art. 144 k.p.).

Ponadto niektóre grupy pracowników obowiązują inne normy dobowe, np. podstawową dobową normą czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym jest 7 godzin 35 minut. Podobne rozwiązania dotyczą pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – norma dobowa czasu pracy takich pracowników

nie może przekraczać 7 godzin.

→ **Tygodniowa norma czasu pracy** – zgodnie z obecnymi uregulowaniami (art. 129 § 1 k.p.) tygodniowa norma czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w ramach przyjętego okresu rozliczeniowego. Dzięki takiemu zdefiniowaniu powyższej normy, uzyskano efekt tzw. względnie „ruchomej” normy. Oznacza to, że norma ta nie jest określona w sztywny sposób, czyli czas pracy może przekraczać w danym tygodniu 40 godzin, w innym natomiast tygodniu czas pracy jest niższy od podstawowej normy. W rezultacie – na koniec okresu rozliczeniowego – następuje wyrównanie (uśrednienie) liczby godzin pracy we wszystkich tygodniach. Warto dodać, że tygodniowa norma czasu pracy dla osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 35 godzin.

→ **Tygodniowa łączna norma czasu pracy** – wynosi przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Stosownie do brzmienia art. 131 § 1 k.p. tygodniowa łączna norma czasu pracy obejmuje tygodniowy czas pracy oraz godziny nadliczbowe przypadające w tym tygodniu. Analogicznie jak w przypadku „zwykłej” tygodniowej normy, norma łączna ma charakter normy „ruchomej”. Tak samo więc w danym tygodniu może dojść do przekroczenia 48 godzin pracy, jeżeli jest to powiązane z odpowiednim skróceniem tej normy w innym tygodniu, w celu uśrednienia tych norm na koniec okresu rozliczeniowego.

Zasada przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy

Kolejną cechą aktualnie obowiązujących przepisów zawartych w art. 129 § 1 k.p. jest możliwość regulowania liczby dni pracy w poszczególnych tygodniach pracy.

Art. 129 § 1 k.p. posługuje się wyrażeniem „przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy”, co oznacza, że w niektórych tygodniach praca może



się odbywać przez większą liczbę dni niż 5, przy równoczesnym obniżeniu liczby dni w innym tygodniu. Zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy charakteryzuje się także tym, że w ramach każdego tygodnia pracy należy wyznaczyć dzień wolny od pracy przypadający od poniedziałku do soboty. Dzień taki może być wskazany na konkretny dzień z góry na cały rok lub w przyjętym okresie rozliczeniowym, możliwe jest również określenie dnia, o którym mowa, w taki sposób, aby przypadał on w różne dni tygodnia (oprócz niedzieli) w okresie rozliczeniowym.

Obniżenie podstawowych norm czasu pracy

Zgodnie z art. 145 § 1 k.p. skrócenie czasu pracy poniżej 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu:

→ dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych – może polegać na ustanowieniu przerw w pracy (wliczanych do czasu pracy) albo na obniżeniu tych norm,

→ w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie – polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

Wykaz prac, o których mowa w art. 145 § 1 k.p., ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych w art. 237^{11a} i art. 237^{13a} (oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami).



Wymiar czasu pracy

Wymiar czasu pracy określa liczbę godzin wyznaczoną przez pracodawcę do przepracowania dla danego pracownika ustaloną w ramach przyjętego okresu rozliczeniowego.

Przy ustalaniu wymiaru czasu pracy należy bezwzględnie przestrzegać norm (dobowej i tygodniowej), o których była mowa wyżej.

Wymiar czasu pracy określa się na dany okres rozliczeniowy (czyli generalnie na okres nieprzekraczający 4 miesięcy lub na okres nie dłuższy niż 1 miesiąc, 3 miesiące bądź 12 miesięcy, w zależności od przyjętego systemu czasu pracy).

Aktualnie obowiązujące przepisy definiują wymiar czasu pracy jako obligatoryjny składnik każdej umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 4 k.p.).

Ustalanie wymiaru czasu pracy

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1 k.p., oblicza się:

- mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

Ustalając wymiar czasu pracy, należy uwzględnić zastrzeżenia określone w art. 130 § 2–3 k.p. Oznacza to zatem, że w trakcie obliczeń pracodawca musi przestrzegać niżej wskazanych zasad:

- każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (art. 130 § 2 k.p.),
- wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1 k.p., ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin

usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (130 § 3 k.p.).

Należy zauważyć, że obecnie nie należy już stosować zasady wyrażonej w art. 130 § 2¹ k.p., przewidującej, że święto przypadające w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy nie obniża wymiaru czasu pracy. Przepis art. 130 § 2¹ k.p. utracił moc prawną na skutek wyroku TK z dnia 02.10.2012 r., sygn. akt K 27/11 (Dz.U. z 08.10.2012 r. poz. 1110), w którym wspomniana regulacja kodeksowa została uznana za niezgodną z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP (zasada równości wobec prawa oraz prawo do równego traktowania przez władze publiczne).

W roku 2020 dwa dni wolne od pracy w rozumieniu ustawy z dnia 18.01.1951 r. *o dniach wolnych od pracy* (Dz.U. z 2015 r. poz. 90) przypadają w sobotę – 15 sierpnia oraz 26 grudnia; patrz: tabela poniżej. Oznacza to, że pracodawcy stosujący standardowe rozwiązania w zakresie rozkładów czasu pracy, tzn. z dniami wolnymi z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy występującymi w tzw. wolne soboty, mają obowiązek wyznaczenia dodatkowego dnia wolnego od pracy w trakcie okresu rozliczeniowego obejmującego święto przypadające w sobotę.

Wymiar czasu pracy w 2020 roku

W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto obliczenia dotyczące wymiaru czasu pracy w 2020 r., wykonane wg zasad określonych w art. 130 k.p. Dokonując tych obliczeń, przyjęto zasadę, w myśl której dniem wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jest sobota.

Tab. 1.

WYMIAR CZASU PRACY W 2020 ROKU

WYSZCZEGÓLNIENIE DANYCH			
Miesiąc	Święta wpływające na wymiar czasu pracy	Faktyczna liczba dni roboczych	Godzinowy miesięczny wymiar czasu pracy
styczeń	2	21	168
luty	0	20	160
marzec	0	22	176
kwiecień	1	21	168
maj	1	20	160
czerwiec	1	21	168
lipiec	0	23	184
sierpień	1	20	160
wrzesień	0	22	176
październik	0	22	176
listopad	1	20	160
grudzień	2	21	168
Ogółem:	9	253	2024

W tabelach 2-3 wskazano godzinowy wymiar czasu pracy ustalony odpowiednio dla trzy- oraz czteromiesięcznych okresów rozliczeniowych.

Tab. 2.

WYMIAR CZASU PRACY W 2020 ROKU
Z UWZGLĘDNIENIEM TRZYMIESIĘCZNEGO OKRESU ROZLICZENIOWEGO

WYSZCZEGÓLNIENIE DANYCH		
Lp.	Okres rozliczeniowy	Godzinowy wymiar czasu pracy
1	styczeń – marzec	504
2	kwiecień – czerwiec	496
3	lipiec – wrzesień	520
4	październik – grudzień	504

Tab. 3.

WYMIAR CZASU PRACY W 2020 ROKU
Z UWZGLĘDNIENIEM CZTEROMIESIĘCZNEGO OKRESU ROZLICZENIOWEGO

WYSZCZEGÓLNIENIE DANYCH		
Lp.	Okres rozliczeniowy	Godzinowy wymiar czasu pracy
1	styczeń – kwiecień	672
2	maj – sierpień	672
3	wrzesień – grudzień	680

Okresy rozliczeniowe

Dla prawidłowego rozliczenia czasu pracy niezbędne jest wyznaczenie przez pracodawcę okresów rozliczeniowych.

➔ **Okres rozliczeniowy** to wyznaczony z góry przez pracodawcę przedział czasu, w ramach którego ustala się wymiar czasu pracy pracowników oraz dokonuje się rozliczenia czasu pracy. Przyjęty przez pracodawcę okres rozliczeniowy należy określić w u.z.p. lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty u.z.p. bądź nie jest obowiązany do wydania regulaminu pracy.

➔ W myśl aktualnie obowiązujących regulacji Działu 6 k.p. podstawowym okresem rozliczeniowym czasu pracy jest okres nieprzekraczający 4 miesięcy, z zastrzeżeniem odrębności dotyczących długości okresu rozliczeniowego określonych w art. 135–138 oraz 143 i 144 k.p.

Poprzez zmianę brzmienia § 2 w art. 129 k.p. ustawodawca umożliwił stosowanie okresu rozliczeniowego przedłużonego maksymalnie do 12 miesięcy w szerszym niż dotychczas zakresie.

Obecnie w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi albo dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad odnoszących się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy będzie możliwe – przy spełnieniu powyżej wskazanych warunków – w każdym systemie czasu pracy ustanowionym w przepisach k.p. Art. 129 § 2 k.p. ma zatem charakter regulacji szczególnej wobec innych unormowań kodeksowych określających długość okresów rozliczeniowych w poszczególnych systemach czasu pracy. Art. 129 § 2 k.p. umożliwia dowolne ukształtowanie długości okresu rozliczeniowego w ramach 12-miesięcznego limitu, pracodawca może więc, w zależności od potrzeb, ustalić – przestrzegając kodeksowego trybu negocjacji – zarówno 5-miesięczny, jak i np. 11-miesięczny okres rozliczeniowy.

Przesłankami wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego są przyczyny obiektywne lub techniczne albo dotyczące organizacji pracy. Powyższe okoliczności zdefiniowano w sposób bardzo ogólny – w praktyce zatem pracodawcy mają szerokie możliwości wskazania uzasadnienia, o którym mowa w art. 129 § 2 k.p.

Wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego nie może powodować naruszenia ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Oznacza to w szczególności obowiązek przestrzegania przez pracodawcę przepisów określających minimalne okresy odpoczynku (dobowego i tygodniowego), a także regulacji dotyczących rekompensowania ponadwymiarowej pracy czasem wolnym oraz respektowania przepisów ustanawiających dni wolne od pracy i święta.

Tryb ustalania oraz przedłużania okresów rozliczeniowych

Co do zasady okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w u.z.p. lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty u.z.p. bądź nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Od tej reguły k.p. przewiduje pewne odstępstwa dotyczące stosowania okresów rozliczeniowych nieprzekraczających 3 lub 4 miesięcy w ramach systemu równoważnego czasu pracy.

W przypadku gdy pracodawca zamierza przedłużyć okres rozliczeniowy zgodnie z art. 129 § 2 k.p., czyli maksymalnie do 12 miesięcy przy zachowaniu uwarunkowań przewidzianych w tym przepisie, obowiązany jest podjąć negocjacje w tej sprawie z reprezentacją pracowników, stosując tryb określony w art. 150 § 3 k.p.

Oznacza to, że przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy ustala się:

▪ w u.z.p. lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli uzgodnienie

treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi nie jest możliwe, wówczas pracodawca negocjuje treść tego porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263.), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo

- w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Jeśli porozumienie w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego zostało osiągnięte, pracodawca jest obowiązany przekazać kopię tego porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy – w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia (art. 150 § 4 k.p.).

Należy zauważyć, że tryb wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego określony w art. 150 § 3 k.p. ma zastosowanie także przy ustalaniu rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p., a więc tzw. ruchomego czasu pracy (przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy). Wymaga dodania, że wspomniane rozkłady czasu pracy (art. 140¹ k.p.) mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w art. 150 § 3 k.p.

Zmiany w zakresie przedłużenia okresu rozliczeniowego dokonywane w ramach u.z.p., czyli za pośrednictwem protokołów dodatkowych, nie są objęte wymogiem zgłoszenia do właściwego okręgowego inspektora pracy (art. 150 § 4 k.p.). Wynika to z faktu, iż protokoły dodatkowe podlegają rejestracji u właściwego okręgowego inspektora pracy na podstawie innych przepisów kodeksowych (art. 241⁹ k.p. w związku z art. 241¹¹ k.p.).



Dni wolne od pracy

W rozumieniu art. 1519 § 1 k.p. dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy. W powyższej kwestii k.p. odwołuje się zatem do regulacji zawartych w ustawie z dn. 18.01.1951 r. *o dniach wolnych od pracy* (Dz.U. z 2015 r. poz. 90). W art. 1 wymienionej ustawy wyszczególniono święta państwowe i religijne uznane za dni wolne od pracy oraz niedziele. W poniższej tabeli podano dni wolne od pracy oraz odpowiadające im daty w roku 2020.

Należy dodać, że oprócz powyżej wymienionych dni wolnych od pracy (mających powszechnie obowiązujący charakter), niektóre grupy zawodowe korzystają z dodatkowych dni wolnych, tzw. świąt branżowych. Dotyczy to m.in. pracowników oświaty, którzy w dniu 14 października każdego roku obchodzą Dzień Edukacji Narodowej. Zgodnie z art. 74 ustawy z dn. 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215) dzień ten uznaje się za święto wszystkich pracowników oświaty i jest wolny od zajęć lekcyjnych. Ponadto w przepisach zakła-

dowego prawa pracy (u.z.p., regulamin pracy) pracodawca może ustalić inne dni wolne od pracy, niż to przewiduje ustawa z dn. 18.01.1951 r.

Dniami wolnymi od pracy nie są natomiast dwa święta ustanowione w 2005 r., a mianowicie Dzień Solidarności (31.08.) oraz Dzień Papieża Jana Pawła II (16.10.). Wymienione święta nie zostały włączone do katalogu dni wolnych od pracy zawartego w ustawie z dn. 18.01.1951 r. i w związku z tym należy je traktować jako dni robocze.

Tab. 4

DNI WOLNE OD PRACY W ROKU 2020

WYSZCZEGÓLNIENIE	
Dzień wolny od pracy	Dzień i miesiąc wystąpienia dnia wolnego
Nowy Rok	1 stycznia (środa)
Święto Trzech Króli	6 stycznia (poniedziałek)
pierwszy dzień Wielkiej Nocy	12 kwietnia (niedziela)
drugi dzień Wielkiej Nocy	13 kwietnia (poniedziałek)
Święto Pracy	1 maja (piątek)
Święto Narodowe Trzeciego Maja	3 maja (niedziela)
pierwszy dzień Zielonych Świątek	31 maja (niedziela)
dzień Bożego Ciała	11 czerwca (czwartek)
Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny	15 sierpnia (sobota)
Wszystkich Świętych	1 listopada (niedziela)
Narodowe Święto Niepodległości	11 listopada (środa)
pierwszy dzień Bożego Narodzenia	25 grudnia (piątek)
drugi dzień Bożego Narodzenia	26 grudnia (sobota)
niedziele	wg rachuby kalendarzowej

Czas pracy w roku 2020

W roku 2020 liczba dni roboczych oraz liczba godzin pracy w ujęciu całorocznym wyniesie odpowiednio 253 dni i 2024 godzin do przepracowania. Oznacza to, że w 2020 r. będziemy świadczyć pracę dłużej niż w roku 2019.

W roku 2020 liczba dni roboczych oraz liczba godzin pracy w ujęciu całorocznym wyniesie odpowiednio 253 dni i 2024 godzin do przepracowania. Oznacza to, że w 2020 r. będziemy świadczyć pracę dłużej niż w roku 2019.

W 2020 r. najdłużej trzeba będzie świadczyć pracę w lipcu (184 godziny), zaś najmniej „pracowitymi” miesiącami będą: luty, maj, sierpień i listopad (po 160 godzin pracy).

W przypadku okresów rozliczeniowych obejmujących 3 miesiące czas pracy w 2020 r. kształtuje się następująco:

- okres styczeń–marzec obejmuje 504 godziny pracy i 63 dni robocze,
- okres kwiecień–czerwiec obejmuje 496 godzin pracy i 62 dni robocze,
- okres lipiec–wrzesień obejmuje 520 godzin pracy i 65 dni roboczych,
- okres październik–grudzień obejmuje 504 godziny pracy i 63 dni robocze.

W odniesieniu do okresów rozliczeniowych obejmujących 4 miesiące czas pracy jest następujący:

- okres styczeń–kwiecień obejmuje 672 godziny pracy i 84 dni robocze,
- okres maj–sierpień obejmuje 672 godziny pracy i 84 dni robocze,
- okres wrzesień–grudzień obejmuje 680 godzin pracy i 85 dni roboczych.

W obecnym stanie prawnym, po wprowadzeniu przepisów umożliwiających bardziej powszechne przedłużanie okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy (art. 129 § 2 k.p.), należy też wspomnieć

o ustaleniach w zakresie czasu pracy na 2020 r. w odniesieniu do 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych. Dla 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego liczba godzin pracy w 2020 r. to oczywiście 2024 godzin i 253 dni roboczych. Odrębne rezultaty obliczeń dotyczących wymiaru czasu pracy w przyszłym roku będą odnosiły się do innych okresów rozliczeniowych – od pięciomiesięcznych do jednomiesięcznych – ustalonych na podstawie art. 129 § 2 k.p.

Warto przypomnieć, że wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się wg zasad określonych w art. 130 k.p. Oznacza to, że obliczając wymiar czasu pracy, należy:

- pomnożyć 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- dodać do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

Dokonując tych ustaleń, należy uwzględnić następujące uwarunkowania:

- każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu o 8 godzin,
- wymiar czasu pracy pracownika, obliczony zgodnie z art. 129 § 1 k.p., ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

..

Współczynnik urlopowy w 2020 roku

Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień urlopu wypoczynkowego, zwany dalej „współczynnikiem urlopowym”, wyniesie w 2020 r. – w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – 21,08.

Sposób obliczania współczynnika urlopowego został określony w rozp. MPiPS z dn. 08.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.).

Zgodnie z § 19 ust. 2 wymienionego aktu wykonawczego – współczynnik urlopowy oblicza się, odejmując od ogólnej liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie dzieląc uzyskany wynik przez liczbę dni 12.

W 2020 r. przypada 366 dni, w tym 52 niedziele, 9 dni świątecznych oraz 52 soboty (dni harmonogramowo wolne od pracy, wynikające z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy). Oznacza to zatem, że od liczby 366 odjąć należy liczbę 113 (52 niedziele + 52 soboty + 9 dni świątecznych wpływających na wymiar czasu pracy). Otrzymany wynik, czyli 253

należy podzielić przez 12. Wskutek tych działań uzyskano rezultat 21,08, czyli liczbę stanowiącą współczynnik urlopowy – obowiązujący w 2020 r. – stosowany przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Warto też wspomnieć o zasadzie wyrażonej w § 19 ust. 3 cyt. rozp., w myśl której jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika, ustaloną zgodnie z § 19 ust. 2 cyt. rozp., obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Oznacza to, że w przypadku pracownika zatrudnionego:

- na 1/2 etatu – współczynnik urlopowy w 2020 r. wyniesie 10,54,
- na 3/4 etatu – współczynnik urlopowy w 2020 r. wyniesie 15,81,
- na 1/3 etatu – współczynnik urlopowy w 2020 r. wyniesie 7,03,
- na 1/4 etatu – współczynnik urlopowy w 2020 r. wyniesie 5,27.



Copyright 2019
Business Management Sp.j.
31-406 Kraków, al. 29 Listopada 130
tel. centrala – bok: 12 352 32 70
fax : 012 311 46 64
e-mail: redakcja1@gcp.info.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone.
Prawo do tytułu i licencji jest własnością Business Management Sp.j.
Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie całości lub fragmentów
niniejszej publikacji bez zgody Wydawcy jest zabronione.

Z uwagi na ciągłe zmiany w polskim prawie, jak również ze względu na liczne rozbieżności
w interpretacji norm prawnych Wydawnictwo nie ponosi odpowiedzialności za informacje zawarte
w niniejszej publikacji i nie mogą być one dowodem w postępowaniu administracyjnym,
procesowym, a także w innych formach nieprocesowych.