

# Koniec miesiąca nie zmusi do rozliczeń

## GRAFIKI

**Dłuższy okres rozliczeniowy pozwala rozłożyć pracę w dłuższym przedziale czasowym fak, by jej nadmiar w jednym miesiącu zrekompensować mniejszym obciążeniem w kolejnym. Trzeba przy tym pamiętać o normach czasu pracy**

Wprowadzenie dłuższych okresów rozliczeniowych jest dla pracodawcy korzystne, bo daje mu większą elastyczność przy ustalaniu rozkładów czasu pracy. W szczególności można wówczas dostosować obecność zatrudnionych do potrzeb firmy, udzielając im większej liczby dni wolnych w czasie, kiedy zapotrzebowanie na pracę jest mniejsze, a obciążyć obowiązkami przede wszystkim w okresie lepszej koniunktury. Jednocześnie dłuższy okres rozliczeniowy pozwala odłożyć w czasie kwestię rozliczania czasu pracy.

Co do zasady maksymalna długość okresu rozliczeniowego w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekraczać czterech miesięcy (z zastrzeżeniem prac w hodowli i rolnictwie oraz przy ochronie osób i pilnowaniu mienia, gdzie można go wydłużyć do 6, a nawet do 12 miesięcy). Przy równoważnym systemie czasu pracy okres rozliczeniowy może trwać maksymalnie miesiąc (z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w k.p.). W większości przypadków przesądza to o nieatrakcyjności i nieopłacalności stosowania tego rozwiązania w równoważnym systemie czasu pracy.

## Obowiązują reguły

Układając rozkład czasu pracy stosownie do potrzeb pracodawcy należy pamiętać, że pracownikowi przysługuje prawo do 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w ciągu doby oraz 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

Rozkład czasu pracy nierozdzielnie wiąże się też z przepisami k.p. dotyczącymi maksymalnych norm dobowych i średniotygodniowych czasu pracy, czy pracy w godzinach nadliczbowych.

W szczególności rozkłady trzeba tworzyć w taki sposób, aby zachowane zostały maksymalne dobowe oraz średniotygodniowe normy czasu pracy. Ich przekroczenie wiąże się bowiem z obowiązkiem wypłaty pracownikom dodatków do wynagrodzenia lub udzielenia dodatkowego czasu wolnego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. A to często przekreśla cel stosowania przez pracodawcę zabiegów związanych z elastycznym kształtowaniem rozkładów czasu pracy w dłuższych okresach rozliczeniowych.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, aby nie przekroczyć limitów dotyczących pracy w godzi-

nach nadliczbowych. Wynoszą one maksymalnie: 150 godzin w roku kalendarzowym i 48 godzin w tygodniu, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych.

## Opłacanie nadliczbowek

W kontekście powyższego istotny jest sposób rozliczania nadgodzin w danym okresie rozliczeniowym. Pracą w godzinach nadliczbowych jest zarówno:

- praca ponad określone dobowe normy czasu pracy, jak również
- praca ponad średniotygodniowe normy czasu pracy.

Praca w nadgodzinach jest rekompensowana pracownikowi w postaci dodatku do wynagrodzenia tylko jeden raz. W praktyce to oznacza, że jeżeli przekroczenie normy tygodniowej czasu pracy jest wyłącznie następstwem przekroczenia normy dobowej w jednym lub więcej dni (z którego to tytułu pracownikowi został już przyznany dodatek do wynagrodzenia), to dodatek za przekroczenie normy tygodniowej się nie należy. Prawo do dodatku z tytułu przekroczenia normy tygodniowej przysługuje wyłącznie z tytułu takiego przekroczenia tej normy, które nie jest następstwem przekroczenia dobowych norm czasu pracy (np. z powodu pracy w niedzielę, która nie jest dla danego pracownika normalnym dniem pracy).

## Wolne za nadgodziny

Zamiast wypłaty dodatku do wynagrodzenia, pracodawca może udzielić podwładnemu dodatkowego czasu wolnego od pracy. Gdy odbywa się to na wniosek pracownika, udziela go w wymiarze odpowiadającym liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeśli to szef jest inicjatorem odbioru czasu wolnego (bez wniosku pracownika), za każdą godzinę nadliczbową musi udzielić 1,5 godziny wolnego. Przy czym pracodawca musi go udzielić do końca okresu rozliczeniowego. Pozwala to pracodawcy na dość dużą elastyczność i może okazać się szczególnie atrakcyjne w kontekście zmiennej w czasie wielkości zapotrzebowania na pracę.

Kodeks pracy nie określa natomiast terminu udzielenia czasu wolnego w przypadku, gdy to pracownik złoży stosowny wniosek w tej sprawie. Należy zatem przyjąć, że termin ten pracodawca powinien uzgodnić z pracownikiem, ale musi to przypadać nie później niż do końca okresu rozliczeniowego. Udzielenie czasu wolnego nie może jednak prowadzić do obniżenia wynagrodzenia należącego pracownikowi za ustalony dla niego miesięczny wymiar czasu pracy.

— Sławomir Paruch  
— Robert Stepien

## POŁĄCZYĆ ROZWIĄZANIA

Wydłużenie okresu rozliczeniowego może się okazać dla pracodawcy szczególnie atrakcyjne w przypadku jednoczesnego obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy i ustaleniu limitu godzin, po przekroczeniu którego pracownikowi będzie przysługiwał dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych, na poziomie odpowiadającym pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (zgodnie z zasadami opisanymi na **stronie 5**). Pozwala to na jeszcze większą elastyczność w układaniu rozkładów czasu pracy zatrudnionych osób bez narażania się na obowiązek zapłaty dodatku do wynagrodzenia (czy udzielania dodatkowego czasu wolnego) z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, dopóki nie zostaną przekroczone ogólne normy czasu pracy. ■