

Propozycja nowego brzmienia działu szóstego Kodeksu pracy

**DZIAŁ SZÓSTY
CZAS PRACY**

**Rozdział I
Przepisy ogólne**

Art. 128. § 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§ 2. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) pracy zmianowej – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy i zmienianie się pracowników na tych samych stanowiskach pracy po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni,
- 2) pracy w ruchu ciągłym – należy przez to rozumieć organizację pracy przy rodzajach prac, które nie mogą być wstrzymane ze względu na technologię produkcji lub konieczność zaspokajania w sposób ciągły potrzeb społecznych,
- 3) pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych,

II wariant: 3) pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy,

- 4) dobie – należy przez to rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

II wariant: 4) dobie - należy przez to rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę,

- 5) dniu wolnym od pracy – należy przez to rozumieć 24 kolejne godziny wolne od pracy, przypadające bezpośrednio po zakończeniu doby, a w przypadku, o którym mowa w art. 138 - 24 kolejne godziny wolne od pracy przypadające bezpośrednio po łącznym okresie wykonywania pracy i korzystania z odpoczynku w dobie,
- 6) tygodni – należy przez to rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Rozdział II

Wymiar czasu pracy i okresy rozliczeniowe

Art. 129. § 1. Wymiar czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

§ 2. Jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Art. 130. § 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

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

§ 2. Każde święto określone w przepisach o dniach wolnych od pracy i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

§ 3. Wymiar czasu pracy obniża się o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy.

§ 4. Wymiar czasu pracy obowiązujący pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustala się zgodnie z § 1-3, a następnie obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 5. Jeżeli odrębne przepisy przewidują dla pracownika niższy dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy, niż określony w art. 129 § 1, przepisy § 1 – 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 131. § 1. Tygodniowy wymiar czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 2. Ograniczenie przewidziane w § 1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,

Rozdział III

Okresy odpoczynku i przerwy w pracy

Art. 132 § 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 138 § 2.

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku, którego należy udzielić bezpośrednio po zakończeniu pracy powodującej naruszenie okresu odpoczynku, a jeżeli nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy - nie później niż w czternastej dobie licząc od końca doby, w której naruszono wymagany okres odpoczynku. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego tytułu.

Art. 133. § 1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 2. W przypadkach określonych w art. 132 § 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, odpoczynek, o którym mowa w § 1, nie może być krótszy niż 24 godziny.

§ 3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

§ 4. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Art. 134. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie, w której wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Art. 135. W rozkładzie czasu pracy może być stosowana jedna przerwa w pracy niewliczana do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczona na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

Rozdział IV

Rozkłady czasu pracy

Art. 136. § 1. Rozkład czasu pracy powinien przewidywać wykonywanie pracy w czasie doby w sposób nieprzerwany oraz w wymiarze nie przekraczającym 8 godzin.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać:

- 1) wykonywanie pracy w wymiarze przekraczającym 8 godzin na dobę, zgodnie z zasadami określonymi w art. 137 i 138,
- 2) dzielenie dobowego wymiaru czasu pracy, zgodnie z zasadami określonymi w art. 135 i 141,
- 3) przerwy w pracy wliczane do czasu pracy,
- 4) różne godziny rozpoczęcia i końca pracy.

§ 3. Rozkład czasu pracy może przewidywać pracę zmianową.

Art. 137. Dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 13 godzin. W takim przypadku czas pracy równoważy się w przyjętym okresie rozliczeniowym krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dobach lub dniami wolnymi od pracy.

Art. 138. § 1. Dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 24 godzin, przy pilnowaniu mienia lub osób, w zakładowej straży pożarnej, zakładowej służbie ratowniczej i w portowej firmie holowniczej. Art. 137 zdanie drugie stosuje się.

§ 2. Bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 13 godzin na dobę przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku, określonego w art. 133.

Art. 139. § 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 2. Wykonywanie pracy w rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

Art. 140. § 1. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, stosując wymiary czasu pracy określone w art. 129 § 1.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, indywidualny rozkład czasu pracy ustala pracownik, którego pracodawca uprzednio poucza, w formie pisemnej, o obowiązku:

- 1) stosowania okresów odpoczynku, o których mowa w art. 132 i 133, oraz
- 2) zachowania liczby dni wolnych od pracy odpowiadających łącznej liczbie przypadających w okresie rozliczeniowym niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Art. 141. W dobowym wymiarze czasu pracy nie przekraczającym 8 godzin, może być stosowana jedna przerwa w pracy, trwająca nie dłużej niż 5 godzin, nie wliczana do czasu pracy. Za czas przerwy przysługuje wynagrodzenie w wysokości

Art. 142 § 1. W rozkładzie czasu pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia stosuje się:

- 1) przerwy w pracy wliczane do czasu pracy albo
- 2) niższy dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy, niż określony w art. 129 § 1.

§ 2. W przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie w rozkładzie czasu pracy stosuje się przerwy w pracy wliczane do czasu pracy.

§ 3. Wykaz prac, o których mowa w § 1, 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.

Art. 143. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 137 i 138, dobowy wymiar czasu pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- 2) pracownic w ciąży,
- 3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody

- nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Rozdział V

Praca w godzinach nadliczbowych

Art. 144. § 1. Praca wykonywana ponad dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynikający z jego rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. 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.

II wariant : § 1 zd. 1 – Praca wykonywana ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym, chyba że ustalono inną liczbę godzin.

Art. 145. § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości ...% wynagrodzenia, a za taką pracę w porze nocnej – ...% wynagrodzenia.

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

- 1) ...% wynagrodzenia, jeżeli okres rozliczeniowy nie przekracza 1 miesiąca,
- 2) ...% wynagrodzenia, jeżeli okres rozliczeniowy nie przekracza 4 miesięcy,
- 3) ...% wynagrodzenia, jeżeli okres rozliczeniowy przekracza 4 miesiące.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości ...% wynagrodzenia.

§ 2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku obejmuje wynagrodzenie pracownika określone jego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

§ 3. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

II wariant – bez § 3

Art. 146. § 1. Z inicjatywy pracodawcy lub na pisemny wniosek pracownika, w zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, pracownikowi może być udzielony czas wolny od pracy, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Ustalenie w tej sprawie następuje przed terminem płatności wynagrodzenia za pracę za okres, w którym wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych.

do II wariantu: **§ 1.** Z inicjatywy pracodawcy lub na pisemny wniosek pracownika, w zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, pracownikowi może być udzielony czas wolny od pracy, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

§ 2. Pracodawca udziela czasu wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w którym wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych. W takim przypadku pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego tytułu.

tylko do II wariantu: **Art. 146a. § 1.** W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek, w wysokości określonej zgodnie z art. 145, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym wymiar czasu pracy ustalony na ten okres z odpowiednim zastosowaniem art. 130.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego.

Art. 147. § 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto oraz dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 145, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Rozdział VI **Dyżur**

Art. 148. § 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę, w miejscu określonym w umowie o pracę jako miejsce wykonywania pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 2. Czas dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Czas dyżuru wlicza się do czasu pracy, jeżeli dyżur był pełniony w miejscu wykonywania pracy określonym w umowie o pracę.

§ 4. Za czas dyżuru pełnionego poza miejscem wykonywania pracy, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje, do końca okresu rozliczeniowego, czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego tytułu. W razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

II wariant – pominięcie wyjątku dotyczącego dyżuru domowego:

§ 4. Za czas dyżuru pełnionego poza miejscem wykonywania pracy pracownikowi przysługuje, do końca okresu rozliczeniowego, czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego tytułu. W razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

§ 5. Przepisów § 2 i 4 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Rozdział VII **Praca w porze nocnej**

Art. 149. § 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

§ 2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej $\frac{1}{4}$ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

§ 3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

§ 4. Wykaz prac, o których mowa w § 3, określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi (wybranymi) w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 6. Na żądanie właściwego okręgowego inspektora pracy lub na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca przekazuje takiemu inspektorowi wykaz pracowników pracujących w nocy.

Art. 150. § 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Art. 151. § 1. Na pisemny wniosek pracującego w nocy przez łączny okres co najmniej 6 miesięcy, pracodawca zmienia rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający pracownikowi wykonywanie pracy poza porą nocną, chyba że jest to niemożliwe ze względu na organizację pracy.

§ 2. Zmiana rozkładu czasu pracy powinna obejmować co najmniej okres odpowiadający okresowi, w którym pracownik był pracownikiem, o którym mowa w art. 148 § 2.

Art. 151¹. W porze nocnej pracownik może wykonywać pracę, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie dłużej niż przez 3 kolejne doby.

Rozdział VIII

Praca w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy

Art. 151². § 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. 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.

Art. 151³. § 1. Praca w święta w placówkach handlowych jest niedozwolona.

§ 2. Przepisy § 1 stosuje się także, jeżeli święto przypada w niedzielę.

§ 3. Praca w niedziele jest dozwolona w placówkach handlowych przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

Art. 151⁴. Praca w niedziele 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 niezbędnych remontach,
- 4) w transporcie i w komunikacji,
- 5) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,
- 6) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,

- 7) w rolnictwie i hodowli,
- 8) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - a) zakładach świadczących usługi dla ludności,
 - b) gastronomii,
 - c) zakładach hotelarskich,
 - d) jednostkach gospodarki komunalnej,
 - e) zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - f) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - g) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku.

Art. 151⁵. Wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy jest dozwolone w przypadkach określonych w art. 144 § 1.

Art. 151⁶. § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę pracodawca zapewnia inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę.

§ 2. Jeżeli w terminie wskazanym w § 1 nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego od pracy, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości jego udzielenia – dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę, niezależnie od dodatku, o którym mowa w art. 145 § 1.

Art. 151⁷. § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w święto lub w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy pracodawca zapewnia inny dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli w terminie wskazanym w § 1 nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego od pracy, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto lub w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, niezależnie od dodatku, o którym mowa w art. 145 § 1.

§ 3. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Art. 151⁸. Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej z co 4 niedziel wolnej od pracy.

Rozdział IX

Ustalanie i dokumentowanie czasu pracy

Art. 151⁹. § 1. Organizację czasu pracy, w tym rozkłady czasu pracy przewidujące wykonywanie pracy w wymiarze do 13 godzin na dobę, stosowanie okresów rozliczeniowych nie przekraczających 4 miesięcy oraz stosowanie pracy zmianowej, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, stosując obowiązujące w tym zakresie przepisy o czasie pracy. Do obwieszczenia stosuje się odpowiednio art. 104³.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w art. 129 § 2, okres rozliczeniowy może być przedłużony:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo
- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

II wariant: **§ 2.** W przypadkach, o których mowa w art. 129 § 2, okres rozliczeniowy może być przedłużony w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}.

III wariant: **§ 2.** W przypadkach, o których mowa w art. 129 § 2, okres rozliczeniowy może być przedłużony w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy.

§ 3. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 138 § 1, 139 i 141, przerwę w pracy, o której mowa w art. 135, a także inną liczbę godzin, niż określona w art. 144 § 3, ustala się:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo
- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

II wariant: **§ 3.** Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 138 § 1, 139 i 141, przerwę w pracy, o której mowa w art. 135, a także inną liczbę godzin, niż określona w art. 144 § 3, ustala się w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy.

§ 4. Rozkład czasu pracy, o którym mowa w art. 139, może być także stosowany na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takiego rozkładu czasu pracy w trybie określonym w § 3.

Art. 151¹⁰. § 1. Pracodawca sporządza dla pracownika w formie pisemnej harmonogram czasu pracy określający indywidualny rozkład czasu pracy w obowiązującym okresie rozliczeniowym i przekazuje go pracownikowi co najmniej na 2 tygodnie przed rozpoczęciem

okresu rozliczeniowego. Jeżeli obowiązujący pracownika okres rozliczeniowy czasu pracy jest dłuższy niż jeden miesiąc, harmonogram czasu pracy może być sporządzany na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, nie krótszy jednak niż jeden miesiąc.

§ 2. Harmonogram czasu pracy zawiera co najmniej określenie:

- 1) liczby przewidywanych do przepracowania godzin i ich rozkład w dobach,
- 2) dni wolnych od pracy, ze wskazaniem tytułu ich udzielenia.

§ 3. Zmiana indywidualnego rozkładu czasu pracy określonego w harmonogramie czasu pracy pracownika jest dopuszczalna w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy. Pracodawca przekazuje pracownikowi w formie pisemnej zmieniony harmonogram czasu pracy na co najmniej 48 godzin przed przystąpieniem pracownika do pracy, zgodnie ze zmienionym harmonogramem.

II wariant: **§ 3.** Zmiana indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika określonego w harmonogramie czasu pracy jest dopuszczalna w przypadkach określonych w:

- 1) układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo
- 2) porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Pracodawca przekazuje pracownikowi w formie pisemnej zmieniony harmonogram czasu pracy na co najmniej 48 godzin przed przystąpieniem pracownika do pracy, zgodnie ze zmienionym harmonogramem.

§ 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzenia harmonogramu czasu pracy, jeżeli:

- 1) indywidualny rozkład czasu pracy pracownika wynika wprost z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy, porozumienia, obwieszczenia albo z umowy o pracę,
- 2) w porozumieniu z pracownikiem ustalili czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, stosując wymiary czasu pracy określone w art. 129 § 1; w takim przypadku indywidualny rozkład czasu pracy ustala pracownik.

Art. 151¹¹. § 1. Czas pracy pracownika podlega ewidencjonowaniu.

§ 2. Pracodawca prowadzi imienną ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca na pisemny wniosek pracownika udostępnia mu tę ewidencję.

§ 3. Imienna ewidencja czasu pracy obejmuje co najmniej:

- 1) liczbę przepracowanych godzin i ich rozkład w dobach, ze wskazaniem pracy w godzinach nadliczbowych,
 - 2) dni wolne od pracy, ze wskazaniem tytułu ich udzielenia,
 - 3) zwolnienia od pracy,
 - 4) usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy,
 - 5) liczbę godzin dyżuru i ich rozkład w dobach, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia
- w obowiązującym pracownika okresie rozliczeniowym.

§ 4. W stosunku do pracownika, o którym mowa w art. 140, imienna ewidencja czasu pracy w zakresie określonym w § 3 pkt 1 i 2 jest prowadzona z uwzględnieniem oświadczeń