

## 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* przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni,
- 2) 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.

§ 3. Do celów rozliczania czasu *pracy* pracownika:

- 1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna *pracę* zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu *pracy*,
- 2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

#### Rozdział II

##### Normy i ogólny wymiar czasu *pracy*

###### Art. 129.

§ 1. Czas *pracy* nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144.

§ 2. W rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być wprowadzony okres rozliczeniowy nieprzekraczający 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu *pracy* - okres rozliczeniowy nieprzekraczający 12 miesięcy. Nie jest jednak dopuszczalne stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu *pracy*, o których mowa w art. 135-138.

Art. 129<sup>1</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>2</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>3</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>4</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>5</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>5a</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>6</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>7</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>8</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>9</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>10</sup>.

(uchylony).

Art. 129<sup>11</sup>.

(uchylony).

Art. 130.

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

1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu *pracy* o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli, wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu *pracy* o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.

§ 3. Wymiar czasu *pracy* pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, 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*.

Art. 131.

§ 1. Tygodniowy czas *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

Art. 132.

§ 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.

§ 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, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

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*, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak 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.

Jeżeli dobowy wymiar czasu *pracy* pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w *pracy* trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu *pracy*.

Rozdział IV

Systemy i rozkłady czasu *pracy*

Art. 135.

§ 1. 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*.

§ 2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

§ 3. Przy *pracach* uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Art. 136.

§ 1. Przy *pracach* polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem 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.

§ 2. W systemie czasu *pracy*, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania *pracy* w przedłużonym dobowym wymiarze czasu *pracy*, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133.

Art. 137. 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. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 138.

§ 1. 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. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się także w przypadku, gdy *praca* nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.

§ 3.

W przypadkach określonych w § 1 i 2 obowiązujący pracownika wymiar czasu *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

1)

mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od *pracy* wynikających z rozkładu czasu *pracy* w przeciętnie pięciodniowym tygodniu *pracy*, a następnie

2)

dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu *pracy*.

§ 4.

Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu *pracy* nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu *pracy*.

§ 5.

Przepisy art. 130 § 2 zdanie drugie i § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 139.

§ 1.

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem *pracy* lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu *pracy* według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w *pracy* w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu *pracy*, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

§ 2.

Systemu przerywanego czasu *pracy* nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu *pracy*, o którym mowa w art. 135-138, 143 i 144.

§ 3.

System przerywanego czasu *pracy* wprowadza się w układzie zbiorowym *pracy*, z zastrzeżeniem § 4.

§ 4.

U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu *pracy* może być stosowany na podstawie umowy o *pracę*. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o *pracę*.

Art. 140.

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.

Art. 141.

§ 1.

Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w *pracy* niewliczaną do czasu *pracy*, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

§ 2.

Przerwę w *pracy*, o której mowa w § 1, wprowadza się w układzie zbiorowym *pracy* lub regulaminie *pracy* albo w umowie o *pracę*, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym *pracy* lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu *pracy*.

Art. 142.

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu *pracy* w ramach systemu czasu *pracy*, którym pracownik jest objęty.

Art. 143.

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.

Art. 144.

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.

Art. 145.

§ 1.

Skrócenie czasu *pracy* poniżej norm określonych w art. 129 § 1 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*.

§ 2.

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<sup>11a</sup> i art. 237<sup>13a</sup> oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Art. 146.

*Praca* zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu *pracy*.

Art. 147.

W każdym systemie czasu *pracy*, jeżeli przewiduje on rozkład czasu *pracy* obejmujący *pracę* w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od *pracy* w przeciętnie pięciodniowym tygodniu *pracy* przypadających w tym okresie.

Art. 148.

W systemach i rozkładach czasu *pracy*, o których mowa w art. 135-138, 143 i 144, czas *pracy*:

1)

pracowników zatrudnionych na stanowiskach *pracy*, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub 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*.

Art. 149.

§ 1.

Pracodawca prowadzi ewidencję czasu *pracy* pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z *pracą*. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

§ 2.

W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu *pracy*, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem *pracy* oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za *pracę* w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin *pracy*.

Art. 150.

§ 1.

Systemy i rozkłady czasu *pracy* oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu *pracy* 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*, z zastrzeżeniem § 2 i 3 oraz art. 139 § 3 i 4.

§ 2.

Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu *pracy* oraz okresów rozliczeniowych czasu *pracy*, może

stosować okresy rozliczeniowe czasu *pracy* określone w art. 129 § 2 i w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora *pracy*.

§ 3.

Zastosowanie do pracownika systemów czasu *pracy*, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o *pracę*.

§ 4.

Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>.

## Rozdział V

### *Praca w godzinach nadliczbowych*

Art. 151.

§ 1.

*Praca* wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu *pracy*, a także *praca* wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu *pracy*, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i 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.

§ 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.

§ 4.

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 określona w § 3.

§ 5.

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, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1.

Art. 151<sup>1</sup>.

§ 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.

§ 2.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę *pracy* nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku *pracy* w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

§ 4.

W stosunku do pracowników wykonujących stale *pracę* poza zakładem *pracy* wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi *pracy* w godzinach nadliczbowych.

Art. 151<sup>2</sup>.

§ 1.

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od *pracy*.

§ 2.

Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od *pracy*, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu *pracy*.

§ 3.

W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za *pracę* w godzinach nadliczbowych.

Art. 151<sup>3</sup>.

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 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 pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Art. 151<sup>4</sup>.

§ 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 przysługuje prawo do wynagrodzenia

oraz dodatku z tytułu *pracy* w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za *pracę* w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od *pracy*.

Art. 151<sup>5</sup>.

§ 1.

Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami *pracy* w gotowości do wykonywania *pracy* wynikającej z umowy o *pracę* w zakładzie *pracy* lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 2.

Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu *pracy*, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał *pracy*. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3.

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 wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

§ 4.

Przepisu § 2 zdanie drugie oraz § 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem *pracy*.

Art. 151<sup>6</sup>.

§ 1.

W razie ustania stosunku *pracy* przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku *pracy* pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu *pracy*, o których mowa w art. 129.

§ 2.

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

## Rozdział VI

### *Praca w porze nocnej*

Art. 151<sup>7</sup>.

§ 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 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 wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa *pracy* 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 pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje właściwego inspektora *pracy* o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Art. 151<sup>8</sup>.

§ 1.

Pracownikowi wykonującemu *pracę* w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę *pracy* w porze nocnej w wysokości 20 % 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* dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi *pracy* w porze nocnej.

## Rozdział VII

### *Praca* w niedziele i święta

Art. 151<sup>9</sup>.

§ 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. 151<sup>10</sup>.

*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 *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:

a)

placówkach handlowych,

b)

zakładach świadczących usługi dla ludności,

c)

gastronomii,

d)

zakładach hotelarskich,

e)

jednostkach gospodarki komunalnej,

f)

zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,

g)

jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz placówkach opiekuńczo-wychowawczych, 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.

Art. 151<sup>11</sup>.  
§ 1.

Pracownikowi wykonującemu *pracę* w niedzielę i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1-9, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od *pracy*:

1)

w zamian za *pracę* w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę,

2)

w zamian za *pracę* w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od *pracy* w zamian za *pracę* w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od *pracy* do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od *pracy* w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę *pracy* w niedzielę.

§ 3.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od *pracy* w zamian za *pracę* w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę *pracy* w święto.

§ 4.

Do *pracy* w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące *pracy* w niedzielę.

Art. 151<sup>12</sup>.

Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od *pracy*. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu *pracy*, o którym mowa w art. 144.