



Czas pracy 2026

Planowanie, rozliczanie i ewidencja

Przejdź na sklep.infor.pl



Wstęp

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawców jest organizowanie, rozliczanie i ewidencjonowanie czasu pracy pracowników. Czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

W 2026 r. całkowity wymiar czasu pracy wynosi 2008 godzin. Jego wielkość uzależniona jest od tego, na jakie dni przypadają święta w poszczególnych miesiącach. W 2026 r. wystąpią dwa święta przypadające w sobotę: 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny oraz 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia. Za każde z nich pracodawca będzie musiał wyznaczyć pracownikom, którzy pracują stale od poniedziałku do piątku, dodatkowy dzień wolny.

Generalnie czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracownikowi ponadto przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W każdym tygodniu pracownik ma także prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Przepisy prawa pracy dopuszczają stosowanie różnych systemów czasu pracy. Różnią się one długością dobowego wymiaru czasu pracy, okresami rozliczeniowymi i innymi cechami charakterystycznymi dla danego systemu. Systemy czasu pracy pracodawcy wprowadzają zgodnie ze swoimi potrzebami. Muszą przy tym ściśle stosować się do przepisów prawa pracy.

W określonych przypadkach także sam pracownik może wystąpić z wnioskiem o objęcie go określonym systemem lub rozkładem czasu pracy.

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają zmiany, które wchodzą w życie 27 stycznia 2026 r. na mocy ustawy z 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ich celem jest uelastycznienie form dokonywania czynności, w tym z zakresu czasu pracy, oraz dostosowanie ich do realiów współczesnego rynku pracy i postępującej cyfryzacji.

Od 27 stycznia 2026 r. wnioski o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy, zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy, systemu pracy weekendowej, a także

o zastosowanie ruchomego czasu pracy będą mogły być składane – zamiast wyłącznie w formie pisemnej – w postaci papierowej lub elektronicznej. Takie same zmiany obejmą wnioski o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych, udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również wniosek o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników wykonujących pracę w porze nocnej.

Rozdział III

Ustalanie wymiaru czasu pracy

Wymiar czasu pracy to liczba godzin, którą pracodawca, z jednej strony, powinien, a z drugiej strony – może zaplanować pracownikowi do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym.

Wymiar czasu pracy nie zależy od systemu czasu pracy lub rozkładu czasu pracy, w jakim pracownik wykonuje swoje obowiązki. Nie zależy również od stałego rozkładu czy ustalonego dla pracownika harmonogramu czasu pracy. Bez względu bowiem na system czasu pracy oraz na dni i godziny, w jakich pracownik wykonuje pracę – każdy ma taki sam wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Prawidłowe rozplanowanie czasu pracy – zarówno w ramach stałego rozkładu, jak i zmiennych harmonogramów czasu pracy – zawsze powinno zaczynać się od prawidłowego ustalenia wymiaru.

WAŻNE! Bez względu na system i rozkład czasu pracy wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym jest taki sam dla każdego pracownika.

Wymiar czasu pracy, bez względu na to, w jakim systemie czasu pracy pracownik jest zatrudniony oraz w jakich dniach tygodnia pracuje, ustalamy zawsze w taki sam sposób:

Krok 1. mnożymy 40 godzin przez pełne tygodnie pracy (pełne tygodnie pracy to 7 kolejnych dni, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego);

Krok 2. dodajemy iloczyn 8 godzin i dni wystających poza pełne tygodnie pracy przypadających od poniedziałku do piątku;

Krok 3. odejmujemy iloczyn 8 godzin i świąt przypadających od poniedziałku do soboty (jedynie święta przypadające w niedzielę nie obniżają wymiaru czasu pracy).

Przykład 29

Wymiar czasu pracy obowiązujący w lipcu 2026 r. dla pracownika zatrudnionego w miesięcznym okresie rozliczeniowym ustalamy następująco:

Krok 1. obliczamy czas pracy w pełnych tygodniach pracy:

- 40 godzin $\times$ 4 tygodnie pracy (tygodnie pracy przypadają od 1 do 7, od 8 do 14, od 15 do 21 oraz od 22 do 28 lipca) = 160 godzin;

Krok 2. dodajemy czas pracy w dniach wystających poza pełne tygodnie pracy:

- $160 \text{ godzin} + 8 \text{ godzin} \times 3 \text{ dni wystające przypadające od poniedziałku do piątku (29–31 lipca)} = 184 \text{ godziny};$

Krok 3. odejmujemy 8 godzin za każde święto przypadające od poniedziałku do soboty:

- $184 \text{ godziny} - 8 \text{ godzin} \times 0 \text{ dni świątecznych przypadających od poniedziałku do soboty} = 184 \text{ godziny}.$

Wymiar czasu pracy w lipcu 2026 r. wyniesie 184 godziny.

Planując pracę w miesięcznym okresie rozliczeniowym, należy pamiętać, że nie wolno zaplanować jej więcej, niż to wynika z wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym miesiącu oraz nie mniej, choć ten drugi przypadek jest co do zasady dopuszczalny, jednakże pracodawca, mimo niedopracowania przez pracownika czasu pracy, będzie musiał zapłacić mu wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar.

WAŻNE! Pracodawca nie może planować pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Przykład 30

Z uwagi na fakt, że w lipcu 2026 r. wymiar czasu pracy wynosi 184 godziny, pracodawca nie może zaplanować pracownikowi zatrudnionemu w miesięcznym okresie rozliczeniowym, obejmującym ten miesiąc, więcej godzin do przepracowania niż 184 (byłyby to bowiem nadgodziny, zaś planowanie nadgodzin jest prawnie niedopuszczalne). Jeśli zaplanuje ich mniej, będzie i tak musiał zapłacić pracownikowi wynagrodzenie za 184 godziny. Dotyczy to zarówno pracownika wynagradzanego stawką miesięczną, jak i stawką godzinową wynagrodzenia.

Przykład 31

Pracodawca w lipcu 2026 r. zaplanował pracownikowi zatrudnionemu w miesięcznym okresie rozliczeniowym do przepracowania 192 godziny. Z uwagi na fakt, iż wymiar czasu pracy w tym miesiącu wynosi 184 godziny, taki plan stanowi – po pierwsze – wykroczenie pracodawcy przeciwko prawu pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł, po drugie zaś – powoduje powstanie godzin nadliczbowych, za które pracownikowi należy się odpowiednia rekompensata w postaci wynagrodzenia oraz dodatku lub czasu wolnego od pracy.

Przykład 32

Pracodawca w lipcu 2026 r. zaplanował pracownikowi zatrudnionemu w miesięcznym okresie rozliczeniowym do przepracowania 160 godzin. Z uwagi na fakt, iż

wymiar czasu pracy w tym miesiącu wynosi 184 godziny, mimo takiego planu pracodawca musi zapłacić pracownikowi za ten miesiąc pełne miesięczne wynagrodzenie (jeśli pracownik ma zapisaną w umowie o pracę taką stawkę) lub wynagrodzenie godzinowe za 184 godziny pracy (jeśli obowiązująca pracownika stawka wynagrodzenia jest określona w umowie o pracę godzinowo).

Obliczając wymiar czasu pracy, należy pamiętać, że ustala się go zawsze dla pełnego okresu rozliczeniowego, nie zaś dla poszczególnych miesięcy. Oznacza to zatem, że w przypadku pracownika zatrudnionego w miesięcznym okresie rozliczeniowym ustala się wymiar na każdy miesiąc z osobna, w przypadku zaś pracownika, który pracuje w okresie rozliczeniowym dłuższym niż miesięczny – wymiar ustala się dla całego tego okresu, nie zaś dla jego poszczególnych miesięcy. W przepisach z zakresu czasu pracy brak jest bowiem pojęcia miesiąca, a kluczowe w tym zakresie jest pojęcie okresu rozliczeniowego i ono musi być respektowane.

Wymiar czasu pracy dla miesięcznego okresu rozliczeniowego ustalamy dla każdego z miesięcy z osobna i w tych miesiącach musi być on uwzględniany.

Przykład 33

Pracodawca, u którego stosowany jest okres rozliczeniowy obejmujący miesiące kalendarzowe, z uwagi na zmienne zapotrzebowanie na pracę pracowników w poszczególnych miesiącach chce zaplanować pracownikom na czerwiec 2026 r. (w którym będzie większe zapotrzebowanie na pracę) 184 godziny pracy, zaś na lipiec 2026 r. (w którym przewiduje mniejsze zapotrzebowanie na pracę) – 168 godzin. Pracodawca twierdzi, że jest to możliwe, ponieważ liczba godzin z czerwca i lipca 2026 r. ulegnie zbilansowaniu do łącznego wymiaru w tych miesiącach. Pracodawca nie ma jednak racji. Skoro bowiem pracownicy zatrudnieni są w miesięcznym okresie rozliczeniowym, to pracodawca, planując im pracę, musi przestrzegać wymiarów czasu pracy obowiązujących w tych poszczególnych miesiącach. To oznacza, że na czerwiec 2026 r. może zaplanować im do przepracowania nie więcej niż 168 godzin, natomiast na lipiec – nie więcej niż 184 godziny. Jeśli zaś zaplanuje pracę w zaproponowany przez siebie sposób, to w czerwcu 2026 r. popełni wykroczenie polegające na planowaniu pracy ponad obowiązujący w tym miesiącu wymiar czasu pracy (czyli pracy nadliczbowej) oraz będzie musiał zrekompensować pracownikom 16 godzin nadliczbowych – wynagrodzeniem oraz odpowiednim dodatkiem lub czasem wolnym od pracy. Natomiast w lipcu 2026 r., mimo iż pracownicy przepracują jedynie 168 godzin, pracodawca będzie musiał zapłacić pracownikom wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Wymiar czasu pracy dla okresu rozliczeniowego dłuższego niż miesięczny ustala się zaś bez dzielenia go na poszczególne miesiące, lecz z uwzględnieniem całego okresu rozliczeniowego.

Przejdź na sklep.infor.pl

