

## Rekompensata za godziny nadliczbowe

W artykule omówiono problematykę dotyczącą udzielania przez pracodawcę rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w formie wynagrodzenia i dodatku oraz udzielania pracownikowi czasu wolnego od pracy, zarówno na wniosek zainteresowanego pracownika jak i z inicjatywy pracodawcy.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> i art. 151<sup>2</sup> Kodeksu pracy, praca w godzinach nadliczbowych może być rekompensowana w następujący sposób:

1. normalnym wynagrodzeniem wraz z dodatkiem, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> K.p.;
- lub**
2. normalnym wynagrodzeniem oraz – w zamian za dodatek – czasem wolnym od pracy, o którym mowa w art. 151<sup>2</sup> K.p.

Z powyższych przepisów wynika, że za pracę w godzinach nadliczbowych, bez względu na sposób jej rekompensowania, zawsze przysługuje pracownikowi normalne wynagrodzenie, gdyż zasadą prawa pracy jest, że, zgodnie z art. 80 K.p., za pracę wykonaną przysługuje pracownikowi wynagrodzenie.

Prześledźmy teraz, w jaki sposób powyższa zasada ma być stosowana przy występowaniu godzin nadliczbowych, w sytuacji zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy (pełny etat).

Praca w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 151 § 1 K.p. może wystąpić z tytułu przepracowania godzin przekraczających:

- a. pracowniczą normę dobową czasu pracy,
- b. dobowy wymiar czasu pracy wynikający z systemu czasu pracy,
- c. dobowy wymiar czasu pracy wynikający z rozkładu czasu pracy,
- d. pracowniczą normę średniotygodniową czasu pracy.

Godziny nadliczbowe występujące z tytułu określonego w punktach a, b oraz c mają charakter godzin nadliczbowych z chwilą ich przepracowania, wobec tego obowiązek rekompensaty powstaje w miesiącu ich przepracowania.

Dokładnie dniem wymagalności roszczenia o udzielenie rekompensaty za przepracowane godziny nadliczbowe w przypadku punktów a, b oraz c będzie data wypłaty wynagrodzenia za pracę za miesiąc, w którym przepracowane godziny nadliczbowe wystąpiły.

Prześledźmy teraz poprawny sposób postępowania pracodawcy w sytuacjach objętych punktami a, b oraz c, **przy stosowaniu przez pracodawcę 3-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy.**

Przyjmując przepracowanie przez pracownika z tego tytułu np. 10 godzin nadliczbowych, pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za dany miesiąc, w którym normalny czas pracy wynosił np. 160 godzin, w następującej wysokości.

W przypadku, gdy pracownik jest wynagradzany stałą stawką wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 2000 złotych, należność wynagrodzeniowa powinna być następująca:

- z tytułu wynagrodzenia miesięcznego za pełny wymiar czasu pracy – 2000 złotych,
- z tytułu normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych 10 x (2000 : 160),

- z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych np. 100% dodatek za każdą przepracowaną godzinę wyliczony w następujący sposób  $10 \times (2000 : 160)$ .

Powyższe wynagrodzenie będzie pracownikowi przysługiwało w terminie wypłacania wynagrodzenia za pracę za miesiąc, w którym przepracowane godziny nadliczbowe miały miejsce.

W świetle wskazanego, poprawnego sposobu postępowania nie ma, jak widać, możliwości rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych wyłącznie czasem wolnym od pracy. Oznacza to, że przepracowane przez pracownika godziny pracy – wykraczające poza normalny obowiązujący go wymiar czasu pracy dla zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy – zawsze powodują po stronie pracodawcy obowiązek wypłacenia normalnego wynagrodzenia za pracę, ponieważ pracownik pracuje więcej godzin, aniżeli przewiduje normatywny czas pracy dla pełnego etatu.

Pracodawcy, w świetle przepisów Kodeksu pracy, pozostaje swoboda w zakresie zrekompensowania dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rekompensatą może być albo dodatek do wynagrodzenia wynoszący 50% lub 100% w zależności od zaistniałych okoliczności, o których mowa w art. 151<sup>1</sup> K.p. Albo, pracodawca ma prawo – wedle własnej oceny – w zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy, na zasadach przewidzianych w art. 151<sup>2</sup> K.p.

W takim przypadku, w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym przepracowane godziny nadliczbowe wystąpiły, pracownik powinien otrzymać następujące należności:

- z tytułu wynagrodzenia miesięcznego – 2000 złotych,
- z tytułu normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych  $10 \times (2000 : 160)$ .

Założmy, że pracownik wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w następnym miesiącu, w którym normatywny czas pracy wynosi 176 godzin.

W takim przypadku pracodawca – posiadając pisemny wniosek pracownika na okoliczność udzielenia czasu wolnego od pracy w zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – za następny miesiąc, w którym dochodzi do udzielenia tej rekompensaty, czyli 10 godzin wolnych od pracy, jest obowiązany:

- wypłacić pracownikowi wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2000 złotych,
- udzielić 10 godzin czasu wolnego od pracy.

W przypadku braku wniosku pracownika, pracodawca może sam określić udzielony pracownikowi czas wolny od pracy, mieszczący się jednak w przyjętym 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, jednakże w takim przypadku za każdą godzinę nadliczbową jest obowiązany udzielić 1,5 godziny wolnej od pracy.

W konsekwencji, w tym ostatnim przypadku pracownikowi będzie przysługiwać za dany miesiąc, w którym odbiera czas wolny w zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:

- normalne wynagrodzenie w kwocie 2000 złotych,
- czas wolny od pracy w wymiarze 15 godzin.

Rozwiązanie, polegające na zastosowaniu rekompensaty z tytułu przysługującego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, musi być zastosowane najpóźniej z upływem 3-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy,

w którym przepracowane godziny nadliczbowe wystąpiły, przy czym decyzja w tej sprawie winna być podjęta nie później niż w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym przepracowane godziny nadliczbowe wystąpiły.

Jeżeli w tym czasie nie dojdzie do zastosowania art. 151<sup>2</sup> K.p., wówczas pracownik automatycznie nabywa prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przeanalizowany przykład dotyczył pracowników wynagradzanych stawką wynagrodzenia miesięcznego w stałej wysokości. Drugim typowym sposobem wynagradzania jest wynagrodzenie wyrażone w stawce godzinowej. Analiza tego zagadnienia będzie przedmiotem kolejnego artykułu z cyklu *Rekompensata za godziny nadliczbowe*. Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> i art. 151<sup>2</sup> Kodeksu pracy, praca w godzinach nadliczbowych może być rekompensowana w następujący sposób:

1. normalnym wynagrodzeniem wraz z dodatkiem, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> K.p.;
- lub**
2. normalnym wynagrodzeniem oraz – w zamian za dodatek – czasem wolnym od pracy, o którym mowa w art. 151<sup>2</sup> K.p.

W części 1 cyklu artykułów pt. *Rekompensata za godziny nadliczbowe* omówiłem obowiązki pracodawcy związane z udzielaniem rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, w przypadku wynagradzania pracownika stałą stawką wynagrodzenia miesięcznego.

Prześledźmy teraz poprawny sposób postępowania pracodawcy w sytuacji, gdy pracownik zatrudniony jest w podstawowym systemie czasu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, przy czym w pierwszym miesiącu pracy przepracował 10 godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej lub wymiaru dobowego czasu pracy. Pracownik wynagradzany jest stawką godzinową wynoszącą 10 złotych na godzinę.

W takim przypadku, w miesiącu przepracowania godzin nadliczbowych, w którym normatywny czas pracy wynosił 160 godzin, pracownikowi przysługuje:

- normalne wynagrodzenie w wysokości 1600 złotych (10 x 160 godzin),
- normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych 100 złotych (10 x 10 zł),
- 50 zł z tytułu dodatku 100% za pracę w godzinach nadliczbowych (10 x 10 zł x 50%).

W przypadku, gdy w następnym miesiącu pracodawca chciałby udzielić czasu wolnego od pracy w zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wówczas pracownikowi należałoby się w tym następnym miesiącu, przy normatywnym czasie pracy w wysokości 176 godzin:

- normalne wynagrodzenie w wysokości 1760 zł (176 godzin x 10 zł),
- 10 godzin czasu wolnego od pracy w razie wniosku pracownika, lub
- 15 godzin czasu wolnego od pracy w razie wyznaczenia czasu wolnego przez pracodawcę.

Na powyższym przykładzie widać, że rekompensata za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w formie czasu wolnego od pracy w sytuacji pracowników godzinowo płatnych jest mało opłacalna dla pracodawcy. Korzystniejszym rozwiązaniem w razie przysługującego pracownikowi 50% dodatku jest zapłacenie tej należności.

Niektórzy komentatorzy, wyjaśniając prawo pracownika do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, przyjmują bezpodstawnie, że rekompensatą za tę pracę w całości jest czas wolny od pracy.

W konsekwencji takiego błędnego założenia, pracodawca nie realizuje względem pracownika przypisanych mu obowiązków, gdyż dochodzi do wadliwego pojmowania art. 151<sup>1</sup> i 151<sup>2</sup>.

Z art. 151<sup>1</sup> wynika, że za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje:

- normalne wynagrodzenie, co jest zgodne z zasadą wyrażoną w art. 80 K.p.,
- dodatek w wysokości 50% lub 100% za każdą godzinę nadliczbową.

Czas wolny od pracy, zgodnie z art. 151<sup>2</sup> § 3 w związku z art. 151<sup>1</sup> § 1 K.p., stanowi jedynie rekompensatę za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie jest pełną rekompensatą za przepracowane godziny nadliczbowe.

Drugi błąd polega na tym, że niektórzy komentatorzy forsują tezę, jakoby czas wolny udzielany za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych miał być czasem niepłatnym, co jest również wadliwą wykładnią.

Zwolennicy tego poglądu przyjmują, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 K.p.), a skoro pracownik otrzymuje czas wolny od pracy, w którym nie pracuje, to oznacza, że ten czas jest nieopłacany.

Założenie to jest oczywiście błędne z kilku powodów. Po pierwsze, strony stosunku pracy, które zawarły umowę o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, muszą w pierwszej kolejności poprawnie wykonywać swoje zobowiązanie umowne.

Pracownik zatrudniony na pełnym etacie ma roszczenie do pracodawcy wynikające z treści zawartej umowy, aby ten, w każdym miesiącu trwania stosunku pracy, zapewnił mu pracę w rozmiarze czasu pracy odpowiadającym pełnemu etatowi i za ten rozmiar czasu pracy wypłacił wynagrodzenie.

Po drugie, pracodawca, który w zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych chce udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy, bez względu na to z czyjej inicjatywy to następuje, zwalnia pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określoną liczbę godzin, z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W konsekwencji nie może się uwolnić od obowiązku zapłacenia za ten czas wynagrodzenia za pracę, ponieważ pracownik, zgodnie z zawartą umową, był gotów świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ale z powodu uprzedniego zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, pracy tej świadczyć nie mógł z powodu udzielenia mu czasu wolnego od pracy przez pracodawcę.

W takich warunkach stanu faktycznego pracodawca ponosi odpowiedzialność z tego tytułu, że nie zapewnił pracownikowi pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, chociaż pracownik był gotów, zgodnie z treścią zawartej umowy, taką pracę świadczyć.

Należy przy tym wyjaśnić, że w każdym przypadku stosowania art. 151<sup>2</sup> K.p., decyzja o udzieleniu czasu wolnego od pracy należy do pracodawcy. Tyle tylko, że w pierwszej sytuacji pracodawca akceptuje propozycję pracownika udzielenia mu w określonym momencie czasu wolnego, a w drugiej sytuacji sam narzuca czas wolny od pracy.

W obu przypadkach jednak pracodawca może tego czasu wolnego nie udzielić, lecz zapłacić należny pracownikowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie ma więc żadnych podstaw prawnych, czy też logicznych, aby odpowiedzialnością z tytułu niewypracowania normatywnego czasu pracy w takich przypadkach miał być obciążany pracownik.

Przeciwnie, to na pracodawcy ciąży zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego i to pracodawca ponosząc to ryzyko, przy stosowaniu art. 151<sup>2</sup> K.p. musi się liczyć z koniecznością opłacenia pracownikowi czasu wolnego od pracy, gdyż pracownik w tym czasie był gotów świadczyć pracę, lecz w wyniku decyzji pracodawcy jej nie świadczył.

Odmienne sposoby interpretacji powołanych przepisów nie tylko narusza treść wskazanych regulacji prawnych, ale świadczy o ewidentnej nieuczciwości w stosunkach pracy.

Pracodawcy postępujący w ten sposób, w istocie nic pracownikowi nie rekompensują, gdyż dokonują zmiany rozkładu czasu pracy pracownika, z góry zaplanowanego na dany okres rozliczeniowy czasu pracy, nie ponosząc z tego tytułu żadnych konsekwencji prawnych, co jest oczywiście niedopuszczalne prawnie.

Należy w tym miejscu także zwrócić uwagę na błędny pogląd związany z tzw. zwolnieniami i odpracowaniami czasu pracy na wniosek zainteresowanego pracownika. Panuje mylne przekonanie, że w takim przypadku mamy do czynienia z występowaniem godzin nadliczbowych.

Przykładowo, pracownik zatrudniony po 8 godzin na dobę zwraca się do pracodawcy z wnioskiem o zwolnienie go w danym dniu np. z 4 godzin pracy i oświadcza, że w dniu następnym odrobi te 4 godziny i będzie pracował łącznie 12 godzin.

Niektórzy komentatorzy błędnie uważają, że w takim przypadku mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych w dniu, w którym pracownik odpracowuje udzielone mu 4 godziny wolne. Otóż w opisanym przypadku nie mamy do czynienia z godzinami nadliczbowymi, gdyż pracodawca nie zlecił pracownikowi takiej pracy, lecz jedynie wyraził zgodę, na wniosek pracownika na zmianę rozkładu czasu pracy i to o charakterze incydentalnym.

Zmiana ta nie powoduje powstania godzin nadliczbowych, choć z ochronnego punktu widzenia musi być zgodna z przepisami o czasie pracy w tym sensie, że taki rozkład czasu pracy nie byłby dopuszczalny w przypadku pracownika, któremu nie wolno pracować dłużej niż 8 godzin na dobę, np. w myśl art. 148 K.p.

Proponowaną zmianę rozkładu czasu pracy na wniosek pracownika należy także ocenić z punktu widzenia prawa pracownika do 11-godzinnej przerwy dobowej. Jeżeli prawo do tego odpoczynku jest zachowane, to zmiana rozkładu czasu pracy na incydentalny wniosek pracownika jest legalna i nie powoduje pracy w godzinach nadliczbowych.

W konsekwencji tego faktu, w tym przypadku w sferze wynagrodzeniowej nie dochodzi oczywiście do żadnych zmian, gdyż incydentalna zmiana rozkładu czasu pracy nastąpiła na wniosek pracownika i dlatego brak jest podstaw do tego, aby pracodawca ponosił materialne tego skutki.

Taki przypadek, oceniany jest w świetle instytucji pracy w godzinach nadliczbowych identycznie jak praca w tzw. ruchomym czasie pracy.

Jeżeli pracodawca wprowadzi ruchomy czas pracy, czyli np. dopuszczalność rozpoczęcia pracy między godzinami 7.00 a 9.00 i zakończenia pracy między 15.00 a 17.00 i od pracownika będzie zależało, o której godzinie w danym dniu rozpocznie i zakończy pracę, to zatrudnienie faktyczne w danym dniu np. od 7.00 do 17.00 nie spowoduje pracy w godzinach nadliczbowych, ponieważ taki rozkład czasu pracy wybrał sam pracownik, pracując w innym dniu odpowiednio mniej godzin np. od 7.00 do 13.00.

Oczywiście warunkiem poprawności takiego przypadku ruchomego czasu pracy muszą być wyraźne zapisy w regulaminie pracy, natomiast incydentalna zmiana rozkładu czasu pracy w danym dniu realizowana na wniosek pracownika wymaga posiadania przez pracodawcę stosowanego pisemnego wniosku pracownika.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> i art. 151<sup>2</sup> Kodeksu pracy, praca w godzinach nadliczbowych może być rekompensowana w następujący sposób:

1. normalnym wynagrodzeniem wraz z dodatkiem, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> K.p.;
- lub**

2. normalnym wynagrodzeniem oraz – w zamian za dodatek – czasem wolnym od pracy, o którym mowa w art. 151<sup>2</sup> K.p.

Z powyższych przepisów wynika, że za pracę w godzinach nadliczbowych, bez względu na sposób jej rekompensowania, przysługuje pracownikowi normalne wynagrodzenie, gdyż zasadą prawa pracy jest, że za pracę wykonaną zawsze pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, zgodnie z art. 80 K.p.

Prześledźmy teraz, w jaki sposób powyższa zasada ma być stosowana przy występowaniu godzin nadliczbowych w sytuacji zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy (pełny etat).

Praca w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 151 § 1 K.p., może wystąpić z tytułu przepracowania godzin przekraczających:

- a. pracowniczą normę dobową czasu pracy,
- b. dobowy wymiar czasu pracy wynikający z systemu czasu pracy,
- c. dobowy wymiar czasu pracy wynikający z rozkładu czasu pracy,
- d. pracowniczą normę średniotygodniową czasu pracy.

W części 1 i 2 cyklu artykułów pt. *Rekompensata za godziny nadliczbowe* omawiałem rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych występujących w sytuacjach wskazanych w punktach a, b oraz c. W niniejszym artykule omawiam rekompensatę za pracę w sytuacji punktu d, czyli w przypadku przekroczenia pracowniczej normy średniotygodniowej czasu pracy.

Pierwszy problem wymagający wyjaśnienia to kwestia zaistnienia godzin nadliczbowych przekraczających normę średniotygodniową czasu pracy. W tym zakresie wśród komentatorów tych zagadnień panują rozbieżne poglądy.

Rozpocząć trzeba od tego, że pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jest obowiązany w każdym miesiącu zatrudnienia wykonywać pracę w pełnym umówionym wymiarze, a pracodawca jest obowiązany zapewnić mu taką pracę (art. 94 pkt 2 K.p.).

Obowiązek zapisany w art. 94 pkt 2 K.p. polega więc na tym, że pracodawca określa pracownikowi jego rozkład czasu pracy w skali danego miesiąca. Rozkład ten może być określony albo w sposób stały, wyraźnie przewidziany w regulaminie pracy, albo w sposób zmienny, w tym przypadku uczynić to trzeba co najmniej na przyjęty u danego pracodawcy okres rozliczeniowy czasu pracy.

Wykonywanie przez pracownika pracy – zgodnie ze stałym lub zmiennym rozkładem czasu pracy – powoduje realizację przepisów o czasie pracy w strukturze jego normalnego wymiaru pracy. Każda natomiast zmiana tego rozkładu czasu pracy w sensie zlecenia pracownikowi dodatkowej pracy, powoduje określone konsekwencje finansowe, choć nie musi powodować pracy w godzinach nadliczbowych.

Założmy, że u danego pracodawcy wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy. Pracodawca, który zleca pracownikowi pracę w wolną sobotę i wyznacza mu dzień wolny w zamian w najbliższy poniedziałek, dokonuje zwiększenia czasowego zatrudnienia pracownika z tytułu dodatkowego obciążenia ponad przyjęty rozkład stały czasu pracy, lub rozkład zmienny, wynikający z harmonogramu czasu pracy sporządzonego na dany okres rozliczeniowy, i dlatego ponosi określone konsekwencje prawne.

Zmiana rozkładu czasu pracy pracownika powoduje ten skutek, że pracodawca jest obowiązany zapłacić pracownikowi normalne wynagrodzenie za przepracowaną w naszym przykładzie sobotę. Ponadto pracownikowi przysługuje wolny od pracy poniedziałek, za który zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę, ponieważ ten dzień był planowo przewidziany do przepracowania.

Pracownik, zgodnie z zaplanowanym dla niego rozkładem czasu pracy, był gotów do wykonywania pracy w poniedziałek, ale – wskutek decyzji pracodawcy – tego dnia pracy nie wykonywał, czyli po myśli art. 81 K.p. wynagrodzenie za ten dzień przysługuje.

W opisanym przypadku doszło do zrekompensowania pracy w dniu wolnym po myśli art. 151<sup>3</sup> K.p. i dlatego w bilansie czasu pracy okaże się, że pracownik nie przepracował w danym okresie rozliczeniowym więcej godzin aniżeli przewidywał obowiązujący go wymiar czasu pracy, czyli nie przekroczył normy średniotygodniowej czasu pracy i dlatego nie doszło do powstania godzin nadliczbowych.

Nie zmienia to postaci rzeczy, że zmiana rozkładu czasu pracy pracownika powoduje dla pracodawcy określone konsekwencje prawne.

Pracownik może przepracować tę wolną sobotę w pierwszym miesiącu okresu rozliczeniowego, a rekompensatę w myśl art. 151<sup>3</sup> może dostać w pierwszym, drugim lub trzecim miesiącu okresu rozliczeniowego.

Przy rozliczaniu czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym nie dojdzie do przekroczenia normy średniotygodniowej. W pierwszym miesiącu dojdzie jednak do wykonywania pracy ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego go rozkładu, co spowoduje konieczność zapłacenia pracownikowi normalnego wynagrodzenia zarówno za sobotę przepracowaną jak i za poniedziałek udzielony jako wolny.

W ten wolny poniedziałek, zgodnie z planowanym rozkładem czasu pracy, pracownik miał pracować, czyli musiał wykazywać gotowość do wykonywania pracy i dlatego za ten dzień wynagrodzenie otrzyma. Jest to konsekwencja zmiany rozkładu czasu pracy na polecenia pracodawcy, która to zmiana powoduje zawsze określone konsekwencje prawne dla pracodawcy.

Wśród niektórych komentatorów tej problematyki panuje błędne przekonanie, jakoby zmiana rozkładu czasu pracy była albo niedopuszczalna, albo też dopuszczalna, lecz w sytuacji gdy nie generuje wprost godzin nadliczbowych, nie powoduje rzekomo skutków prawnych dla pracodawcy.

Zmiana rozkładu czasu pracy pracownika planowanego na okres rozliczeniowy jest oczywiście dopuszczalna, gdyż rozkład czasu pracy – jak każdy plan – może podlegać w razie potrzeby stosownej korekcie.

Każda jednak zmiana tego rozkładu, dokonywana przez pracodawcę i w jego interesie, musi powodować dla podmiotu zatrudniającego określone konsekwencje prawne.

Jeżeli jednak zmiana rozkładu czasu pracy dokonywana jest incydentalnie na wniosek zainteresowanego pracownika, to wówczas żadne konsekwencje prawne zasadniczo dla pracodawcy nie płyną.

Warunkiem braku konsekwencji prawnych dla pracodawcy jest oczywiście zgodność przeprowadzonej zmiany rozkładu czasu pracy na wniosek pracownika z przepisami o czasie pracy.