

Obowiązujące w 2023 r. wymiary czasu pracy dla pracowników zatrudnionych na pełny etat, z wyłączeniem pracy w ruchu ciągłym			
Jednomiesięczne okresy rozliczeniowe			
miesiąc	obliczenie wymiaru czasu pracy	godziny	dni
I	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ dzień}) - (8 \text{ godz.} \times 1$	168	21
II	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.})$	160	20
III	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 3 \text{ dni})$	184	23
IV	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) - (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ święto})$	152	19
V	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 3 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ święta})$	168	21
VI	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ święto})$	168	21
VII	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień})$	168	21
VIII	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 3 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ święto})$	176	22
IX	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień})$	168	21
X	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni})$	176	22
XI	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 2 \text{ święta})$	160	20
XII	$(40 \text{ godz.} \times 4 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ dzień}) - (8 \text{ godz.} \times 2$	152	19
Razem		2.000	250
Trzymiesięczne okresy rozliczeniowe			
okres	obliczenie wymiaru czasu pracy	godziny	dni
I-III	$(40 \text{ godz.} \times 12 \text{ tyg.}) + (8 \text{ godz.} \times 5 \text{ dni}) - (8 \text{ godz.} \times 1$	512	64
IV-VI	$(40 \text{ godz.} \times 13 \text{ tyg.}) - (8 \text{ godz.} \times 4 \text{ święta})$	488	61
VII-IX	$(40 \text{ godz.} \times 13 \text{ tyg.}) - (8 \text{ godz.} \times 1 \text{ święto})$	512	64
X-XII	$(40 \text{ godz.} \times 13 \text{ tyg.}) - (8 \text{ godz.} \times 4 \text{ święta})$	488	61
razem		2.000	250

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510).

Ustalanie wymiaru czasu pracy.

Zasady ustalania wymiaru czasu pracy określone w **art. 130** Kodeksu pracy stosuje się we wszystkich systemach czasu pracy, z wyjątkiem pracy w ruchu ciągłym. Na mocy tego przepisu wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

- mnożąc 40 godzin przez liczbę pełnych tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym,
- dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku, tzw. dni wystających,
- obniżając wymiar czasu pracy o 8 godzin za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela.

Ponadto ustalony w podany sposób wymiar czasu pracy ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy pracownika (art. 130 § 3 K.p.).

Wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na część etatu obniża się proporcjonalnie do wielkości jego etatu, biorąc za podstawę wymiar czasu pracy zatrudnionego na pełny etat (obliczony zgodnie z art. 130 K.p.).

Według podanej metodyki oblicza się też wymiar czasu pracy pracowników, którzy są objęci niższymi normami czasu pracy na podstawie przepisów odrębnych (np. pracowników niepełnosprawnych czy medycznych).

Święta obniżają wymiar czasu pracy.

Dni świąteczne wolne od pracy wymienione zostały w **art. 1 pkt 1** ustawy o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920). Jednak nie wszystkie one obniżają wymiar czasu pracy, a tylko te, które przypadają w innym dniu niż niedziela. Jak bowiem stanowi art. 130 § 2 K.p., wymiar czasu pracy ulega obniżeniu o 8 godzin za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela.

Należy dodać, że w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii dniem wolnym od pracy może być także dzień określony przez Prezesa Rady Ministrów, co może mieć wpływ na obowiązujący wymiar czasu pracy.

W 2023 r. wymiar czasu pracy obniżają następujące święta:

- 6 stycznia 2023 r. (piątek) - Święto Trzech Króli,
- 10 kwietnia 2023 r. (poniedziałek) - drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 1 maja 2023 r. (poniedziałek) - Święto Państwowe,
- 3 maja 2023 r. (środa) - Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- 8 czerwca 2023 r. (czwartek) - dzień Bożego Ciała,
- 15 sierpnia 2023 r. (wtorek) - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- 1 listopada 2023 r. (środa) - Wszystkich Świętych,
- 11 listopada 2023 r. (sobota) - Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 grudnia 2023 r. (poniedziałek) - pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 26 grudnia 2023 r. (wtorek) - drugi dzień Bożego Narodzenia.

W 2023 r. jedno święto przypada w sobotę, tj. 11 listopada, a tym samym pracodawcy stosujący podstawową organizację czasu pracy, w której pracownicy świadczą pracę od poniedziałku do piątku, a soboty są dniami wolnymi z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, będą obowiązani wyznaczyć inny dzień wolny od pracy za to święto. Dzień ten powinien przypadać w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym występuje święto, gdyż tylko wówczas zostanie zachowany prawidłowy wymiar czasu pracy.