



Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach

Praktyczne rozwiązania prawne
dla specjalistów do spraw personalnych

NUMER SPECJALNY

Nadgodziny – dokumentowanie, rozliczanie i rekompensata

Rzadko w której firmie godziny nadliczbowe nie pojawiają się wcale. Jeśli występują sporadycznie, planowaniu czasu pracy pracowników raczej nie można nic zarzucić. Jeśli jednak nadgodziny – z definicji występujące wyjątkowo, w szczególnie uzasadnionych przypadkach – są „normą”, to znak, że organizacja pracy szwankuje. Wówczas należy dokładnie przyjrzeć się stosowanym w zakładzie systemom i rozkładom czasu pracy...

W myśl Kodeksu pracy (kp) pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad:

- obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także
- przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Nadgodziny pojawią się więc wtedy, gdy pracownik objęty 8-godzinną normą dobową zostanie któregoś dnia w pracy np. na 9 lub 10 godzin, a także gdy przyjdzie do pracy w dniu dla niego wolnym i nie dostanie w zamian innego dnia wolnego. Pojawiają się również, jeśli pracownik zatrudniony w systemie równoważnym, którego dobowy wymiar czasu pracy jest przedłużony do 12 godzin, będzie pracował w danej dobie 13 lub więcej godzin. Nie będzie jednak mowy o nadgodzinach w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, któ-

ry chociaż pracuje w danym dniu więcej, niż wynika to z jego wymiaru czasu pracy, nie przekracza obowiązujących go norm czasu pracy (przykład 1.).

Zdaniem SN

Udział pracownika w uroczystościach o charakterze reprezentacyjnym i rozrywkowym, nawet jeśli jest wymagany przez pracodawcę, nie może stanowić formy wykonywania pracy, jeżeli w ich trakcie na pracowniku nie spoczywają obowiązki związane z wykonywaniem czynności na rzecz zakładu pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 10 marca 2011 r., sygn. akt III APa 14/10, OSASz 2012/1/113-146).

PRZYKŁAD

1. PŁATNE JAK NADGODZINY, ALE TO TYLKO PRACA PONAD WYMIAR

Pracownik zatrudniony na 1/2 etatu pracuje zgodnie z rozkładem czasu pracy od poniedziałku do piątku po 4 godziny. W myśl zapisu w umowie o pracę począwszy od 7. godziny pracy w danym dniu przysługuje mu wynagrodzenie jak za godziny nadliczbowe.

We wtorek pracodawca polecił mu zostać w pracy na 5 godzin, w środę na 7, a w czwartek na 9. Chociaż w każdym z tych dni został przekroczony wymiar czasu pracy tego pracownika, to tylko w czwartek miała miejsce praca w godzinach nadliczbowych. W tym dniu bowiem pracownik przekroczył obowiązującą go dobową normę czasu pracy, która wynosi 8 godzin.

Za 5 godzin pracy we wtorek pracownik otrzyma zatem normalne wynagrodzenie. Za pierwsze 6 godzin pracy w środę – również normalne wynagrodzenie, a za 7. – zapłatę powiększoną o dodatek jak za godziny nadliczbowe. Z kolei za czwartek otrzyma:

- za pierwszych 6 godzin pracy – normalne wynagrodzenie,
- za 7. i 8. godzinę pracy – wynagrodzenie powiększone o dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych,
- za 9. godzinę pracy – wynagrodzenie wraz z dodatkiem za nadgodziny.

w numerze:

KIEDY I JAK POLECAĆ PRACĘ W NADGODZINACH

Wyjątkowy charakter nadgodzin	2
Polecenie ustne czy pisemne?	2
Po godzinach z własnej woli	3
Pracownik nie może odmówić	4
Za niesubordynację można ukarać	4

LIMITY GODZIN NADLICZBOWYCH

13 godzin na dobę	4
...48 w tygodniu	5
Maksymalna liczba nadgodzin w roku	5

USTALANIE I REKOMPENSATA NADGODZIN

Dobowe czy średniotygodniowe	6
Wynagrodzenie plus dodatek	7
Rodzaj nadgodzin determinuje termin wypłaty dodatków	7
Możliwa rekompensata czasem wolnym	7
Wolne w innym okresie rozliczeniowym	8

GODZINY NADLICZBOWE A...

...wyjścia prywatne	8
...ruchomy czas pracy	9
...system zadaniowy i równoważny	10
...stanowiska kierownicze	11
...skrócone normy czasu pracy	12

OD REDAKCJI



NADGODZINY JAK NORMA

Najnowsze dane Eurostatu pokazują, że Polacy praktycznie nie pracują w godzinach nadliczbowych. W 2013 roku przepracowaliśmy średnio 40 godzin tygodniowo. Czyżby zostawianie po godzinach rzeczywiście nie było już konieczne? To chyba wniosek na wyrost – w praktyce praca w godzinach nadliczbowych nadal występuje często, w niektórych firmach niestety stanowi normę. Tym bardziej warto wiedzieć, jak prawidłowo ją dokumentować, rozliczać i rekompensować. A pytań i niejasności nadal jest wiele... Weźmy na przykład zadaniowy czas pracy – zwany też (niesłusznie z resztą) nienormowanym. Bywa, że brak konieczności ewidencjonowania godzin pracy mylony jest z brakiem obowiązku przestrzegania jakichkolwiek zasad dotyczących czasu pracy – jak np. przestrzegania norm czasu pracy. A to duży błąd, bo i u zadaniowca mogą pojawić się nadgodziny. Dzieje się tak, jeśli z powierzonymi zadaniami pracownik nie jest w stanie „wyrobić się” w 8-godzinny dzień pracy. Co więcej, jeśli zatrudniony na własną rękę spisuje swoje godziny pracy, to w razie ewentualnego sporu będzie mógł wykorzystać to jako dowód przeciwko pracodawcy.

Emilia Wawrzyszczuk
redaktor prowadząca,
specjalista w zakresie prawa pracy i wynagrodzeń

Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach

Numer specjalny pt. „Nadgodziny – dokumentowanie, rozliczanie i rekompensata”
nr 28/2014

Wydawca: **Wojciech Dyr**
Redaktor prowadząca: **Emilia Wawrzyszczuk**
Koordynator produkcji: **Mariusz Jezierski**
Kierownik grupy wydawniczej
Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Druk: **Paper&Tinta**
Skład i łamanie: **Triograf, Dariusz Kołacz**

Nakład: 2400 egz.

„Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach” wraz z innymi elementami subskrypcji chronione są prawem autorskim. Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Redakcja nie ponosi odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w „Prawie pracy w pytaniach i odpowiedziach” lub w innych elementach subskrypcji informacji, wskazówek, przykładów itp. do konkretnych przypadków.

Wiedza i Praktyka sp. z o.o., ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa
KRS: 0000098264, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, Sąd Gospodarczy,
XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy, wysokość kapitału zakładowego: 200 tys. zł
Zamówień: tel. 22 518 29 29 • faks 22 617 60 10 • cok@wip.pl

Kiedy i jak polecać pracę w godzinach nadliczbowych

Praca po godzinach nie może być dla pracowników standardem. Co do zasady też, pracownik nie powinien pracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy lub przedłużony dobowy wymiar czasu pracy bez wyraźnego polecenia pracodawcy.

Dłuższa praca tylko wyjątkowo

Kodeks pracy, w art. 151 § 1, wymienia przypadki, w których dopuszczalna jest praca w godzinach nadliczbowych. Dotyczy to:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnych potrzeb pracodawcy, które należy rozumieć jako przeciwstawne do zwykłych, normalnych potrzeb pracodawcy związanych z prowadzoną przez niego działalnością.

WAŻNE

Pracy nadliczbowej nigdy nie można planować z wyprzedzeniem – w rozkładzie czasu pracy na dany okres rozliczeniowy lub miesiąc. Powinna ona występować jedynie w przypadkach nagłych i uzasadnionych. Planowanie godzin nadliczbowych w rozkładzie (harmonogramie) czasu pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (za które grozi mandat inspektora pracy), a dodatkowo i tak rodzi to jeszcze obowiązek rekompensaty nadgodzin.

Ocena, czy w danym momencie wystąpiły szczególne potrzeby uzasadniające polecenie pracownikom pracy nadliczbowej, należy każdorazowo do pracodawcy. Przepisy nie określają procedury kontrolnej w tym zakresie. Pracownik nie może więc wnieść do sądu skargi o stwierdzenie bezzasadności polecenia pracy w nadgodzinach. W razie kontroli inspektor pracy może wprowadzić kwestionować polecenie nadgodzin w danym przypadku, jednak zdarza się to rzadko (inspektorzy ograniczają się raczej do polecenia pracodawcy zrekompensovania pracy w godzinach nadliczbowych). Sztandarowymi przykładami okoliczności uzasadniających pracę w nadgodzinach są różnego rodzaju awarie, do usunięcia których uprawnieni są pracownicy (np. awaria systemu komputerowego, którą może usunąć zatrudniony w firmie informatyk), choroby pracowników, które sprawiają, że inni pracownicy muszą pracować więcej, czy zwiększenie się liczby

zamówień, którego pracodawca nie mógł się spodziewać.

Ważne jest też, aby praca w godzinach nadliczbowych miała charakter wyjątkowy i nie była zlecana stale (nawet jeśli pracodawca nie wykazuje jej w rozkładzie czasu pracy). W takich przypadkach inspektor pracy może bowiem uznać, że konieczność polecenia pracownikom pracy nadliczbowej dała się przewidzieć. Wówczas jej zlecenie okazałoby się nieuprawnione, gdyż pracodawca powinien zastosować taki rozkład czy też system czasu pracy, który pozwoli mu planować pracę w większym wymiarze, ewentualnie zaangażować dodatkowych pracowników.

Ustnie lub pisemnie – forma nie ma znaczenia

Chodzi oczywiście o skuteczność polecenia pracy w godzinach nadliczbowych – pod tym kątem może być ono dokonane zarówno ustnie, jak i pisemnie. Przepisy nie określają bowiem formy polecenia pracy nadliczbowej.

Warto jednak pamiętać, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2004 r. (sygn. akt I PK 707/03, LEX nr 518050) polecenie to nie musi być wyraźne (nie wymaga szczególnej formy).

Zdaniem SN

Przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez tej zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy wyłączające możliwość wykonania zadań planowych w ustawowym czasie pracy są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami zakładu pracy” w rozumieniu art. 151 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 1978 r., sygn. akt I PRN 91/78, LEX nr 14466).

We wcześniejszym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok z 14 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 122/98, OSNP 1999/10/343) – przykład 2.

Przyjmuje się jednak, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok SN z 26 maja 2000 r., I PKN 667/00, OSNP 2001, nr 22, poz. 662).

Uwaga: należy szczególnie uważać na dłuższe zostawianie pracowników w pracy wówczas, jeśli wynika to np. z organizacji zadań w zakładzie czy dodatkowych zleceń. Zdarza się bowiem, że pracownik, który z powodów dotyczących organizacji pracy zostaje przez wiele dni, miesięcy, a nawet lat po godzinach, a następnie (gdy np. rozstaje się z pracodawcą w atmosferze konfliktu) pozywa pracodawcę o wynagrodzenie z dodatkiem za liczne zaległe nadgodziny. Może to być dla pracodawcy bardzo dolegliwe finansowo – o wiele bardziej niż mandat inspektora pracy.

Z tych względów warto przyjąć pisemną formę polecenia pracy w godzinach nadliczbowych (wzór 1.). Oprócz oczywistych walorów dowodowych w razie ewentualnego sporu z pracownikiem takie pisemne polecenie nadgodzin pozwala także kontrolować wydatki (szczególnie w dużych firmach o rozbudowanej strukturze organizacyjnej). Każdy z przełożonych, który wydaje takie polecenie, ma bowiem świadomość zwiększonych kosztów swojego działu, co wpływa na realizację budżetu.

PRZYKŁAD

2. SZEF WIDZI, WIĘC AKCEPTUJE POZOSTANIE W PRACY

Przechodząc o 18.00 korytarzem pracodawca spostrzegł, że pracownik, który normalnie pracuje do 17.00, siedzi przy biurku i coś pisze na komputerze. Pracodawca nie zareagował, nie chcąc przeszkadzać mu w pracy. Wiedza o pozostaniu pracownika po godzinach może być w tym przypadku uznana za zgodę pracodawcy na wykonywanie przez podwładnego pracy nadliczbowej.

3. SZCZEGÓLNE POTRZEBY PRACODAWCY

Spółka Super Programy SA 1 grudnia ogłosiła premierę nowego systemu antywirusowego. Ponieważ przygotowanie premiery związane było z ogromną ilością pracy, pracownicy za nią odpowiedzialni jeszcze 30 listopada do późnych godzin nocnych wykonywali konieczną w tym celu pracę. Na wykonywane przez nich po godzinach czynności służbowe nie mieli zgody pracodawcy. Wobec konieczności przesunięcia terminu premiery oraz ogromnych kosztów z tym związanych wykonywaną przez nich pracę należy uznać za leżącą w interesie pracodawcy, a tym samym za pracę w godzinach nadliczbowych.

4. WAŻNY INTERES UZASADNIA DŁUŻSZĄ PRACĘ

Pracownik firmowego salonu, pracujący od 9.00 do 17.00, obsługuje klientów VIP. Jednego dnia do salonu, tuż przed 17.00, przyszedł ważny klient, którego obsługą zwyczajowo zajmuje się ten pracownik. Obsługa klienta trwała 2 godziny. Gdyby pracownik nie zajął się klientem, ten prawdopodobnie zrezygnowałby z drogiej usługi. Wykonywana przez pracownika praca po godzinach leżała zatem w interesie pracodawcy, a tym samym powinna być uznana za pracę w godzinach nadliczbowych.

Bez nakazu nadgodziny też się pojawia...

Nawet jeśli pracodawca, w obowiązujących aktach wewnątrzzakładowych, wprowadzi zapisy, zgodnie z którymi praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie na wyraźne (np. pisemne) polecenie pracodawcy, nie oznacza to, że każde inne wykonywanie przez pracownika pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy nie spowoduje powstania nadgodzin. Zdarzają się bowiem przypadki, w których pracownicy podejmują pracę nadliczbową, która nie została im w żaden sposób pole-

WAŻNE

Wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez wyraźnego polecenia, jeżeli służy szczególnym potrzebom pracodawcy (przykład 3.), jest traktowane w orzecznictwie jako praca nadliczbowa.

cona czy nawet zaakceptowana przez pracodawcę, z uwagi na ilość zadań, do wykonania których zostali przez pracodawcę zobowiązani. Jeśli taka sytuacja stanowi konsekwencję złej organizacji pracy powodującej, że pracownik nie ma możliwości wykonania powierzonych mu zadań w normalnym czasie pracy, praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy może zostać uznana za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podobnie należałoby potraktować pracę nadliczbową pracownika, która nie została mu przez pracodawcę zlecona, lecz która uzasadniona jest szczególnymi, niespodziewanymi okolicznościami, które mogłyby zagrażać interesowi pracodawcy (przykład 4.).

Z drugiej jednak strony wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez

Wzór 1

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych

Z powodu **,
zobowiązuję Pana/Pani* do pracy w godzinach nadliczbowych w dniu
..... 20..... r.

w wymiarze
Pana/Pani* zadanie polega na

Za pracę w godzinach nadliczbowych otrzyma Pan/Pani* czas wolny lub wynagrodzenie z dodatkiem zgodne z przepisami Kodeksu pracy.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej
do reprezentowania pracodawcy)

* niepotrzebne skreślić

** wskazanie przyczyn w pisemnym poleceniu nie jest obowiązkowe

Zdaniem SN

Wyjątkowo można uznać za pracę w godzinach nadliczbowych pracę poddyktowaną szczególnymi potrzebami pracodawcy, podjętą bez jego wiedzy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009 r., sygn. akt II PK 51/09, M.P.Pr. 2010/5/262).

Zdaniem SN

1. Samowolne podjęcie przez pracownika pracy poza normalnymi godzinami pracy, nieuzasadnione w żaden sposób szczególną sytuacją pracodawcy, nie powinno być traktowane jako praca w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, OSNAP 2002/21/520).

2. Praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika. Nie uzasadnia to jednak odmowy pracownika wykonania polecenia pozostania poza godzinami pracy w celu zakończenia usuwania awarii (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1987 r., sygn. akt I PRN 68/87, OSNC 1989/10/164).

wyraźnego polecenia pracodawcy musi być uzasadnione obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. Pracownik nie powinien bez uzasadnionej potrzeby przebywać w pracy poza godzinami pracy, a jeśli mimo to w niej przebywa (a pracodawca nie ma nawet świadomości, że tak jest) – nadgodziny nie powstają.

Pracownik nie może odmówić

Zasadniczo, jeśli pracodawca wyda polecenie nakazujące wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, pracownik jest zobowiązany do jego wykonania. Wynika to z obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń przełożonego, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Do sytuacji, w których polecenie przełożonego jest sprzeczne z przepisami prawa, należą np. wydanie polecenia pracy w go-

dzinach nadliczbowych pracownikowi, który z racji wykonywanej pracy bądź stanu zdrowia nie może wykonywać takiej pracy. Taki zakaz bez względu na przyczynę nadgodzin dotyczy:

- pracownic w ciąży,
- pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4, w sytuacji gdy złożył oświadczenie, że nie będzie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych (tj. nie wyraził zgody na ich wypracowywanie),
- pracowników niepełnosprawnych, którzy nie są zatrudnieni przy pilnowaniu mienia lub którzy nie posiadają zgody lekarza profilaktyka na pracę w godzinach nadliczbowych.

Natomiast zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych, ale wynikający tylko ze szczególnych potrzeb pracodawcy, dotyczy:

- pracownika, który przekroczył dopuszczalne limity godzin pracy nadliczbowej (np. w danej dobie przepracował 13 godzin, a nie jest zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy, w którym dopuszczalne jest wykonywanie pracy do 16 lub 24 godzin na dobę lub wypracował roczny limit nadgodzin), lub minimalne limity odpoczynku (np. praca w godzinach nadliczbowych spowodowałaby niezachowanie 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego),
- pracownika, który wykonuje pracę

w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Przepisy prawa pracy zabraniają wymi-
nionym pracownikom wykonywania pracy
w godzinach nadliczbowych lub pracę tę
uzależniają jedynie od dobrowolnej zgody
pracownika. Dlatego też w opisanych sy-
tuacjach pracownik mimo odmowy wyko-
nania pracy w godzinach nadliczbowych
nie poniesie negatywnych konsekwencji.
W sytuacji, gdy odmowa wykonywania pra-
cy w godzinach nadliczbowych wynika ze
zwykłych zasad współżycia społecznego,
jak np. gdy jest podyktowana konieczno-
ścią załatwienia ważnych spraw osobi-
stych, których nie można odłożyć w czasie
(np. wcześniej umówiona wizyta u lekarza
czy odebranie dziecka z przedszkola, w sy-
tuacji gdy żaden inny członek rodziny nie
może tego zrobić), również uzasadnia to
brak możliwości wyciągnięcia negatyw-
nych konsekwencji wobec pracownika.

Za niesubordynację można ukarać

Jeśli potrzeba pracy w godzinach nad-
liczbowych była rzeczywista i obiektywnie
uzasadniona, a polecenie pracodawcy
nie było sprzeczne z przepisami prawa,
postanowieniami umowy czy też zasada-
mi współżycia społecznego, a mimo to
pracownik odmówił wykonywania pole-
cenia, pracodawca może go ukarać.

W zależności od okoliczności odmowa
wykonania polecenia pracodawcy może
zostać zakwalifikowana jako naruszenie
ustalonej organizacji i porządku w pro-
cesie pracy i skutkować zastosowaniem
kary upomnienia bądź nagany. Z kolei
w skrajnych sytuacjach, kiedy nieuzasad-
niona odmowa wykonywania pracy w go-
dzinach nadliczbowych spowodowała np.
poważne konsekwencje w funkcjonowa-
niu zakładu pracy, pracodawca może roz-
wiązać z pracownikiem umowę o pracę za
wypowiedzeniem lub nawet bez wypowie-
dzenia (w trybie dyscyplinarnym).

WAŻNE

Pracodawca może nakazać pracę w go-
dzinach nadliczbowych w przypadku
prowadzenia akcji ratowniczej lub w celu
usunięcia awarii pracownikom, którzy
przekroczyli limity nadgodzin lub odpoc-
zynku, lub którzy pracują w warunkach
przekroczenia najwyższych dopuszczal-
nych stężeń i natężeń czynników szkodli-
wych dla zdrowia.

Limity godzin nadliczbowych

Nawet w wyjątkowych sytuacjach praco-
dawca nie może polecać pracownikom
pracy w godzinach nadliczbowych bez
jakichkolwiek ograniczeń.

Maksymalnie 13 godzin pracy na dobę...

Jednym z nich jest obowiązek zapew-
nienia pracownikom co najmniej 11-go-
dzinnego odpoczynku dobowego. Re-
alizując ten nakaz, pracodawca może

zatem zlecać pracownikom pracę przez
maksymalnie 13 godzin na dobę. Na
pracę w godzinach nadliczbowych po-
zostaje więc w ciągu doby od 5 godzin
(w systemie podstawowego czasu pracy
przy normie czasu pracy do 8 godzin
na dobę) do 1 godziny (np. w systemie
równoważnego czasu pracy przy pra-
cy do 12 godzin na dobę). Nie można
tego przedłużyć poprzez przesunięcie

godzin pracy następnego dnia, by było
nieprzerwanie 11 godzin (ale już część
z nich w kolejnej dobie). Odpoczynek
powinien bowiem w całości przypadać
w danej dobie pracowniczej. Polece-
nie pracy w godzinach nadliczbowych
w rozmiarze przekraczającym dopusz-
czalny limit godzin nadliczbowych jest
wykroczeniem przeciwko prawom pra-
cownika.

WAŻNE

W przypadku nadgodzin z powodu konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii można wyjątkowo nie zapewnić co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego. Wówczas pracownik ma prawo do równoważnego odpoczynku, którego należy udzielić do końca okresu rozliczeniowego.

...i 48 w tygodniu

Z kolei tygodniowy czas pracy pracownika, liczony łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w okresie rozliczeniowym. Wspomniane 48 godzin obejmuje zarówno godziny normalnej pracy, jak i godziny nadliczbowe. Oznacza to, że można nakazać pracownikowi pracę nadliczbową w wymiarze przeciętnie 8 godzin w tygodniu, w okresie rozliczeniowym. Przeciętnie 48-godzinny tygodniowy limit godzin pracy obowiązuje bez względu na system i rozkład czasu pracy. Nie można go zmienić, nawet za zgodą czy wolą pracownika (przykład 5.). Trzeba przy tym pamiętać, aby czas pracy pracowników rozliczać na bieżąco, w celu kontrolowania, czy zachowany został wspomniany tygodniowy limit godzin pracy. W przypadku gdy jest duże ryzyko przekroczenia tego limitu, liczbę prze-

pracowanych godzin może kontrolować bezpośredni przełożony pracownika, np. prowadząc roboczą ewidencję nadgodzin, przekazywaną następnie do działu kadr. Jeśli kontrola odbywa się w środku okresu rozliczeniowego i inspektor stwierdzi, że do chwili kontroli limit pracy nadliczbowej jest przekroczony, nie powinien karać pracodawcy (może go np. pouczyć). Jeżeli jednak stwierdzi przekroczenie limitu w zakończonym już okresie rozliczeniowym, może ukarać pracodawcę mandatem. Uwaga: limit 48 godzin pracy w tygodniu nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

150-godzinny limit roczny można zwiększyć

Praca w godzinach nadliczbowych, ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, nie może przekraczać 150 godzin w ciągu roku. Ograniczenie to nie dotyczy jednak nadgodzin w związku z prowadzeniem akcji ratowniczej lub usuwaniem awarii.

Poza tym w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy (albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie ma układu zbiorowego i nie musi mieć regulaminu pracy), można ustalić inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Liczby tej nie można jednak podnosić w nieskończoność. Jej granice wyznacza wielokrotność 48-godzinnych tygodniowych limitów czasu pracy. Inspekcja pracy uważa, że w roku kalendarzowym można pracownikowi polecić maksymalnie 416 godzin nadliczbowych (52 tygodnie w roku $\times$ 8 nadgodzin możliwych przeciętnie w tygodniu).

Z kolei Ministerstwo Pracy (w piśmie o sygn. DPR-III-079-612/08) wyraziło opinię, że tę liczbę trzeba jeszcze pomniejszyć o roczny urlop wypoczynkowy pracownika. A zatem w przypadku pracownika:

- którego roczny wymiar urlopu wynosi 20 dni – limit nadgodzin można zwiększyć maksymalnie do 384 godzin (52 tygodnie w roku – 4 tygodnie urlo-

pu = 48 tygodni; 48 tygodni $\times$ 8 godzin = 384 godziny),

- którego roczny wymiar urlopu wynosi 26 dni – limit nadgodzin można zwiększyć maksymalnie do 376 godzin (52 tygodnie w roku – 5 tygodni urlopu = 47 tygodni; 47 tygodni $\times$ 8 godzin = 376 godzin).

Do rocznego limitu godzin nadliczbowych wlicza się wszystkie nadgodziny, niezależnie od:

- tego, czy pracownik wykonywał taką pracę w dniu roboczym, w niedzielę lub święto czy w dniu wolnym z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy;
- formy rekompensaty nadgodzin (dodatkiem lub czasem wolnym);
- tego, u ilu pracodawców był zatrudniony pracownik (jeśli np. w ciągu roku kalendarzowego pracował najpierw u jednego, a potem u drugiego pracodawcy, to nadgodziny, które miał u pierwszego pracodawcy, pomniejszając dopuszczalną liczbę nadgodzin, jakie może mu zlecić drugi pracodawca.; dlatego też informację o liczbie nadgodzin podaje się w świadectwie pracy, w rubryce „Informacje uzupełniające”).

Pewne wątpliwości może sprawiać zachowanie rocznego limitu nadgodzin w przypadku równoległego zatrudnienia. Pracodawca zatrudniający pracownika może przecież nie wiedzieć o tym, że pracownik pracuje u innego pracodawcy (nie ma przepisu, który nakazywałby o tym informować). A nawet jeśli o tym wie, to najczęściej nie orientuje się w liczbie wypracowanych w drugim zakładzie nadgodzin. Dlatego należy przyjąć, że w przypadku równoległego zatrudnienia roczna pula nadgodzin jest ustalana odrębnie dla każdego z pracodawców. Jeżeli jednak np. pracownik zwolni się w ciągu roku kalendarzowego u jednego z pracodawców i drugi pracodawca dowie się – np. na podstawie świadectwa pracy – o nadgodzinach wykorzystanych u poprzedniego, powinien uwzględnić je w „swoim” limicie.

PRZYKŁAD**5. PRZECIĘTNY LIMIT TYGODNIOWY**

Pracodawca ma miesięczny okres rozliczeniowy. W pierwszym i drugim tygodniu tego okresu nakazywał pracownikowi przepracować aż po 12 godzin nadliczbowych. Jednak w pozostałych dwóch tygodniach pracowniczych okresu rozliczeniowego wcale nie polecał nadgodzin. Dzięki temu średnia liczba wszystkich godzin pracy, łącznie z nadgodzinami, nie przekracza 48 w okresie rozliczeniowym.

Dobowe czy średniotygodniowe – ustalanie i rekompensata nadgodzin

Pracę nadliczbową można podzielić na pracę w nadgodzinach dobowych oraz wynikającą z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (nadgodziny średniotygodniowe) – przykłady 6. i 7.

Dla dokładnego określenia, kiedy i czy mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych dobowych, trzeba więc porównać faktycznie przepracowaną przez pracownika liczbę godzin z planowanymi

na dany okres rozliczeniowy godzinami pracy ujętymi w harmonogramie czasu pracy danego pracownika.

Dwie metody rozróżniania nadgodzin

Jak wspomniano, praca w dniu wolnym od pracy, w rezultacie której pracownik nie otrzymał rekompensaty w postaci dnia lub czasu wolnego od pracy, najczęściej powoduje przekroczenie przeciętnie

tygodniowej normy czasu pracy (i powstanie nadgodzin średniotygodniowych). Przy czym należy pamiętać, że praca wykonywana w 6 dni tygodnia, za którą pracownik nie otrzymał rekompensaty w postaci innego dnia wolnego, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. W praktyce powstaje jednak problem z określeniem, kiedy mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych średniotygo-

dniowych. W tym zakresie pomocne są metody wykazywania takiej pracy zaproponowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Zarówno przy zastosowaniu metody inspekcji pracy, jak i ministerstwa, jeżeli wynik działania jest dodatni (czyli wystąpią nadgodziny średniotygodniowe), za każdą godzinę pracy nadliczbowej średniotygodniowej pracodawca musi wypłacić pracownikowi normalne wynagrodzenie za pracę, powiększone o 100% dodatek, lub udzielić czasu wolnego od pracy.

Oba sposoby wymagają znajomości liczby godzin nadliczbowych, które powstały w wyniku przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Te powstają zawsze, gdy pracownik musi pracować w wyższym dobowym wymiarze niż ten, który go obowiązuje.

Jeżeli pracownik pracował jedynie w dobowych godzinach nadliczbowych, to te z końcem okresu rozliczeniowego nie stają się godzinami nadliczbowymi wynikającymi z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. Inaczej mówiąc: jeśli jakieś nadgodziny są godzinami dobowymi, to już nie mogą być jednocześnie nadgodzinami średniotygodniowymi. Jeśli więc w danym dniu pracownik zamiast planowanych 8 godzin przepracował 10 godzin, to ma 2 nadgodziny dobowe. Do końca miesiąca, w którym powstały, należy postanowić o ich rekompensacie czasem wolnym lub pracodawca będzie zobowiązany wypłacić za nie wynagrodzenie z dodatkiem 50% (dodatek 100% za

USTALANIE LICZBY GODZIN NADLICZBOWYCH, POWSTAŁYCH Z TYTUŁU PRZEKROCZENIA PRZECIĘTNE TYGODNIOWYCH NORM CZASU PRACY

wg PIP:

- 1) od faktycznie przepracowanych w danym okresie rozliczeniowym godzin pracy odejmuje się liczbę godzin pracy planowanych na dany okres rozliczeniowy; jeżeli wynik jest dodatni, to
 - a) od tak uzyskanego wyniku odejmuje się liczbę godzin, które powstały z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy (lub jego przedłużonego wymiaru),
 - b) otrzymana w ten sposób liczba wyraża liczbę godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

wg MPiPS:

- 1) od liczby faktycznie przepracowanych godzin w ciągu okresu rozliczeniowego odejmuje się liczbę godzin pracy nadliczbowej wynikającej z tytułu przekroczenia normy dobowej,
- 2) od uzyskanego wyniku odejmuje się iloczyn 8 godzin i liczby dni „wykraczających” poza pełne tygodnie okresu rozliczeniowego, przypadające od poniedziałku do piątku,
- 3) uzyskany wynik należy podzielić przez liczbę pełnych tygodni okresu rozliczeniowego.

Jeżeli uzyskany wynik jest wyższy niż 40, to znaczy, że wystąpiła praca nadliczbowa z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej.

nadgodziny dobowe przysługuje tylko w 3 wyjątkowych sytuacjach).

Za nadgodziny można wypłacić wynagrodzenie z dodatkiem

W zamian za pracę w dobowych godzinach nadliczbowych (wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy), oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:

- 100% wynagrodzenia – jeśli nadgodziny te przypadają w nocy, w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem, a także w dniu

wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto (przykład 10.),

- 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej wymienione.

Z kolei za nadgodziny średniotygodniowe (z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w nadgodzinach dobowych) należy się zawsze dodatek 100%, niezależnie od tego, o jakiej porze i w jakim dniu powstały (przykłady 8. i 9.).

PRZYKŁAD

6. NADGODZINY DOBOWE I ŚREDNIOTYGODNIOWE – RÓŻNICA

Pracownik jest zatrudniony w systemie podstawowym – pracuje po 8 godzin od poniedziałku do piątku. Jednego dnia w tygodniu pracownik wykonywał pracę przez 10 godzin, ponieważ polecono mu usunięcie awarii systemu komputerowego w zakładzie pracy. W tym dniu przekroczył swoją dobową normę czasu pracy o 2 godziny, czyli powstały 2 nadgodziny dobowe.

Natomiast gdyby ten pracownik został wezwany do pracy w wolną dla niego sobotę na 2 godziny, 8-godzinna norma dobową nie zostałaby naruszona, nie powstałyby więc nadgodziny dobowe. Jeśli jednak te 2 godziny nie zostałyby zrekompensowane do końca okresu rozliczeniowego, spowodują naruszenie przeciętnej 40-godzinnej normy tygodniowej. Powstaną wówczas 2 nadgodziny dobowe średniotygodniowe (które stwierdza się dopiero na koniec okresu rozliczeniowego).

7. DWA RODZAJE GODZIN NADLICZBOWYCH W JEDNYM DNIU

Pracownik został wezwany do pracy w dniu wolnym wynikającym z zasady przeciętnej 5-dniowego tygodnia pracy (np. wolną sobotę) i wykonywał pracę przez 10 godzin. Taka praca w wymiarze pierwszych 8 godzin stanowić będzie pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (rekompensowana wynagrodzeniem powiększonym o 100% dodatek), a w wymiarze kolejnych 2 godzin jako praca nadliczbową wynikającą z przekroczenia dobowej normy czasu pracy (rekompensowana wynagrodzeniem powiększonym o 50% dodatek).

WAŻNE

Jeśli przekroczenie normy dobowej spowoduje jednocześnie przekroczenie przeciętnej normy tygodniowej, pracownikowi przysługuje tylko dodatek z tytułu nadgodzin dobowych.

Zawsze więc, planując rekompensatę nadgodzin, należy najpierw wyodrębnić wszystkie nadgodziny dobowe (i zrekompensować je w pierwszej kolejności). W tym celu można posługiwać się następującą metodą:

- 1) zsumować czas faktycznie przepracowany przez pracownika: czyli dodać do siebie czas przepracowany przez pracownika zgodnie z jego harmonogramem i czas dodatkowo przepracowany (czyli godziny zaplanowane do przepracowania + wszystkie nadgodziny);

- 2) odjąć od tego liczbę godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej;
- 3) od wyniku tej różnicy odjąć wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy na okres rozliczeniowy, dla którego dokonuje się obliczenia; godziny będące wynikiem tego działania będą godzinami nadliczbowymi średniotygodniowymi, za które należy się zawsze dodatek 100%.

Rodzaj nadgodzin determinuje termin wypłaty dodatków

Wypłata wynagrodzenia wraz z odpowiednim dodatkiem za nadgodziny dobowe musi nastąpić równocześnie z wypłatą normalnego wynagrodzenia za dany miesiąc, w którym te nadgodziny zostały wypracowane. A zatem rozliczanie nadgodzin dobowych musi być dokonywane na bieżąco w każdym miesiącu, niezależnie od długości okresu rozliczeniowego. Natomiast wynagrodzenie z dodatkiem za nadgodziny średniotygodniowe wypłacane jest razem z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego (przykład 11.). Dopiero bowiem po zakończeniu okresu rozliczeniowego następuje rozliczenie czasu pracy, pozwalające stwierdzić, czy doszło do przekroczenia przeciętnej tygodniowych norm czasu pracy (nadgodziny średniotygodniowe powstają dopiero z końcem okresu rozliczeniowego).

Możliwa rekompensata czasem wolnym

Drugim dopuszczonym przepisami sposobem rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych jest udzielenie pracownikowi czasu wolnego od pracy. Pracownik może, w pisemnym wniosku obejmującym wszystkie lub tylko niektóre z przepracowanych godzin nadliczbowych, poprosić o udzielenie mu czasu wolnego od pracy. Wniosek taki nie jest dla pracodawcy wiążący. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić również bez wniosku pracownika, wskutek jednostronnej decyzji pracodawcy. Jednak w razie rekompensaty nadgodzin bez wniosku pracownika:

- czasu wolnego od pracy trzeba udzielić najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego (czyli jeśli z końcem okresu rozliczeniowego nie oddano czasu wolnego, a pracownik nie złożył wniosku o odbiór nadgodzin, pozostaje już tylko wypłata wynagrodzenia i dodatku) i
- trzeba go udzielić w wymiarze o poło-

wę wyższym niż liczba przepracowanych godzin (1,5 godziny czasu wolnego za 1 godzinę nadliczbową).

W tym ostatnim przypadku pracownik nie wypracuje obowiązującego go wymiaru czasu pracy. Mimo to zachowuje prawo do wynagrodzenia za pełen miesięczny wymiar.

Termin udzielenia czasu wolnego

Przepisy nie określają terminu, w jakim pracodawca, w razie uwzględnienia wniosku pracownika, powinien udzielić mu czasu wolnego. Najlepiej byłoby, gdyby pracodawca i pracownik uzgodnili tę kwestię wspólnie. Zupełna jasność jest

w przypadku, gdy pracownik wskazuje, za które godziny nadliczbowe chce odebrać czas wolny i w jakim terminie.

Niezależnie od tego, czy rekompensata nadgodzin czasem wolnym następuje na wniosek pracownika (w proporcji 1:1) czy na mocy jednostronnej decyzji pracodawcy (w proporcji 1:1,5), ostateczną decyzję dotyczącą udzielenia czasu wolnego podejmuje pracodawca. Nie jest on związany wnioskiem pracownika o odbiór czasu wolnego. Pracownik może wskazać pracodawcy, które z przepracowanych godzin nadliczbowych chce odebrać w postaci czasu wolnego. Może nawet zaznaczyć, że czas

PRZYKŁAD

8. PRACUJĄCA WOLNA SOBOTA

Pracownik jest zatrudniony w miesięcznym okresie rozliczeniowym, w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, po 8 godzin. Został wezwany do usunięcia awarii w wolną dla niego sobotę (pracował 12 godzin). Pracodawca nie mógł udzielić mu innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, ponieważ w niedzielę skończył się okres rozliczeniowy. Musiał więc wypłacić:

- wynagrodzenie „zwykłe” za 12 godzin dodatkowej pracy,
- 50% dodatku za 4 godziny przekroczenia normy dobowej,
- 100% dodatku za 8 godzin przekroczenia normy średniotygodniowej.

9. PRACA PONAD NORMĘ W SYSTEMIE RÓWNOWAŻNYM

Pracownik jest zatrudniony w systemie równoważnym. Na czwartek ma zaplanowane 4 godziny pracy, a na piątek 12 godzin. Zarówno w czwartek, jak i w piątek musiał jednak zostać w pracy o godzinę dłużej.

W piątek powstaje godzina nadliczbowa dobową. Z kolei 5. godzina pracy w czwartek nie będzie stanowiła pracy nadliczbowej (jeśli pracownik nie ma zaplanowanego przedłużonego wymiaru, godziny nadliczbowe powstają dopiero po przekroczeniu 8-godzinnej normy). Jeżeli jednak w okresie rozliczeniowym nie zostanie zrekompensowana w którymś dniu 1 godziną wolną od pracy, to na koniec okresu rozliczeniowego stanie się godziną nadliczbową, ale średniotygodniową (z powodu przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy).

10. NADGODZINY DOBOWE W NOCY

Serwisant zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy wykonuje pracę od poniedziałku do piątku od 9.00 do 17.00. Z powodu awarii systemu komputerowego został wezwany do pracy w czwartek o 20.00. Usuwanie skutków awarii zajęło 4 godziny. Pracę skończył o 24.00. Wykonywana przez niego praca od 20.00 do 24.00 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Ponieważ w firmie pora nocna przypada na godziny od 22.00 do 7.00, świadczona przez niego praca od 22.00 do 24.00 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych w nocy. Jeśli więc pracodawca zdecyduje się na rekompensatę wynagrodzeniem wraz z dodatkiem, dodatek ten wyniesie 100% wynagrodzenia.

11. TERMIN WYPŁATY WYNAGRODZENIA ZA NADGODZINY ŚREDNIOTYGODNIOWE

Pracownika obowiązuje 2-miesięczny okres rozliczeniowy lipiec-sierpień 2014 roku. Przypada w nim do przepracowania 344 godziny. Gdyby z końcem sierpnia okazało się, że pracownik przepracował 356 godzin, oznacza to, że ma 12 godzin nadliczbowych. Ponieważ nie były to nadgodziny dobowe, należy je zakwalifikować jako nadgodziny średniotygodniowe. Wynagrodzenie z dodatkiem 100% za te nadgodziny należy wypłacić w terminie płatności wynagrodzenia za sierpień (choćby nawet faktycznie powstały w lipcu). U pracodawcy termin wypłaty wynagrodzenia wyznaczono na 25. dzień każdego miesiąca. Pracodawca powinien zatem wypłacić pracownikowi normalne wynagrodzenie za pracę wraz z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe 25 sierpnia. Jeżeli jednak po tej dacie okaże się, że pracownik pracował jeszcze w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia średniotygodniowych norm czasu pracy, pracodawca będzie musiał 31 sierpnia wypłacić mu wynagrodzenie uzupełniające.

wolny chce odebrać w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych powstałych później niż inne (niechronologicznie). Może również poprosić o odbiór godziny nadliczbowej powstałej z przekroczenia dobowej normy czasu pracy (płatnej wynagrodzeniem powiększonym o 50% dodatku). Propozycji takiej, podobnie jak całego wniosku o rekompensatę pracy nadliczbowej czasem wolnym od pracy, pracodawca nie musi uwzględniać.

Odbiór czasu wolnego w kolejnym okresie rozliczeniowym

Z inicjatywy pracodawcy można wyznaczyć czas wolny tylko do końca okresu rozliczeniowego, w którym nadgodziny powstały. Po zakończeniu tego okresu pracodawca traci więc prawo do samodzielnego udzielenia czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeśli do tego momentu nie otrzyma również wniosku pracownika, musi wypłacić wynagrodzenie za nadgodziny wraz z dodatkiem. Mało tego, za nadgodziny dobowe trzeba płacić już w miesiącu ich powstania, więc ewentualna decyzja co do sposobu ich rekompensaty powinna zapaść szybko.

WAŻNE

Jeśli pracownik we wniosku zaproponował termin odbioru nadgodzin, pracodawca nie może przyjąć tego wniosku, jednocześnie zmieniając termin odebrania dnia wolnego. Musi zaakceptować wniosek w całości albo oddać czas wolny z własnej inicjatywy – w proporcji 1:1,5.

Natomiast na wniosek pracownika odbiór może nastąpić także po zakończeniu okresu rozliczeniowego, w dowolnym, wskazanym przez pracownika momencie. Przepisy w tym przypadku nie określają terminu, w jakim pracodawca, w razie uwzględnienia wniosku pracownika, powinien udzielić mu czasu wolnego. Najlepiej byłoby, gdyby już sam wniosek zawierał proponowany termin.

Godziny nadliczbowe a...

Ogólne zasady ustalania i rozliczania nadgodzin mają wiele wyjątków. Inaczej bowiem należy traktować ponad rozkładowe godziny w razie odpracowywania wyjść prywatnych, a inaczej w ruchomym lub zadaniowym czasie pracy. Nie mówiąc już o pracownikach zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych oraz zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy,

PRZYKŁAD

12. PRACA W WOLNĄ SOBOTĘ I JEJ REKOMPENSATA

Pracownik został wezwany do pracy w wolną sobotę i przepracował 3 godziny. W zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy należy mu się cały dzień wolny do końca okresu rozliczeniowego. Od obowiązku jego udzielenia nie można się uwolnić poprzez wypłatę wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe (gdyż nie chodzi tu o rekompensowanie nadgodzin, ale pracy w 6. dniu tygodnia). Pracodawca nie ma obowiązku udzielenia dnia wolnego, tylko w przypadku gdy jego przyznanie jest faktycznie niemożliwe, np. jeśli:

- po wolnej sobocie jest wolna niedziela, która jest ostatnim dniem okresu rozliczeniowego i nie ma już dnia pracy, który można by oddać jako wolny,
- pracownik po pracy w wolną sobotę zachorował i był nieobecny do końca okresu rozliczeniowego.

W tego typu przypadkach nie da się oddać dnia wolnego, więc na koniec okresu rozliczeniowego powstaną 3 godziny nadliczbowe średniotygodniowe. Trzeba za nie zapłacić wynagrodzenie z dodatkiem 100%. Gdyby jednak oddano dzień wolny, 3 nadgodziny średniotygodniowe nie powstają.

13. PRACA W WOLNĄ NIEDZIELĘ I JEJ REKOMPENSATA

Pracownik z uwagi na przeprowadzany w firmie remont (niezbędny do funkcjonowania zakładu pracy) został wezwany do pracy w niedzielę, w którą wykonywał pracę przez 5 godzin. Z tego tytułu pracodawca powinien udzielić dodatkowego dnia wolnego od pracy – najlepiej 6 dni kalendarzowych przed tą niedzielą lub po niej, a jeśli to niemożliwe – do końca okresu rozliczeniowego. Jeżeli jednak nie będzie mógł tego uczynić, ze względu zarówno na przeszkody leżące po jego stronie, jak i po stronie pracownika (lub obiektywnych – jak np. koniec okresu rozliczeniowego), wówczas 5 godzin pracy w niedzielę może zrekompensować pracownikowi wynagrodzeniem z dodatkiem 100%.

W przypadku gdy pracownik złożył wniosek o rekompensatę nadgodzin czasem wolnym, ale nie wskazał terminu odbioru, o terminie tym zdecyduje pracodawca (najlepiej w porozumieniu z pracownikiem). W takim wypadku odbiór powinien jednak mieścić się w ramach okresu rozliczeniowego albo przynajmniej w granicach roku kalendarzowego (zgodnie przyjętym rocznym limitem godzin nadliczbowych).

Za pracę w dniu wolnym – inny dzień

Należy odróżniać zasady rekompensaty pracy nadliczbowej od rekompensowania pracy w dniu wolnym wynikającym z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. W pierwszym przypadku pracodawca, chcąc się uwolnić od obowiązku wypłacania pracownikowi wynagrodzenia wraz z odpowiednimi dodatkami, może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy.

Natomiast rekompensując pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, pracodawca musi udzielić pracownikowi całego dnia wolnego (a nie czasu wolnego) bez względu na liczbę godzin, jaką pracownik przepracował w tym dniu. Oznacza to, że nawet za godzinę pracy w wolną sobotę pracownikowi trzeba oddać cały dzień wolny. Jeśli jednak pracownik otrzyma taki dzień wolny, wówczas jednocześnie nie powstanie godzina nadliczbowa (udzielenie dnia wolnego skutecznie ją zrekompensuje) – przykład 12. Nieco inne zasady obowiązują w przypadku wezwania do pracy w wolną niedzielę. W tej sytuacji pracownik też powinien otrzymać dzień wolny. Jeśli jednak nie jest to możliwe – nie tylko z przyczyn obiektywnych, ale też dotyczących zakładu – wówczas można zamiast dnia wolnego wypłacić wynagrodzenie z dodatkiem 100% (przykład 13.).

a także zatrudnionych, objętych skróconymi normami czasu pracy. Jak się w tym wszystkim nie pogubić?

...wyjścia prywatne w godzinach pracy

Regulamin pracy lub inny akt wewnętrzny zakładowy może przyznawać pracownikom prawo do zwolnienia z pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Również bez

takich zapisów przełożony może udzielić pracownikowi pozwolenia na wyjście w celach prywatnych w godzinach pracy. Czas takiej nieobecności nie jest w takim przypadku czasem pracy pracownika – nie pozostaje on bowiem w dyspozycji pracodawcy. W związku z tym za godziny tej nieobecności pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (chyba że

pracodawca dobrowolnie nie będzie obniżał mu pensji za czas wyjścia). Godziny te można zaznaczyć w ewidencji np. jako „nieobecność usprawiedliwiona niepłatna (wyjście prywatne)”.

Pracownik nie straci nic ze swojej pensji, jeśli odpracuje godziny wyjścia prywatnego. Odpracowanie może nastąpić na polecenie pracodawcy albo z inicjatywy pracownika. Pracodawca może polecić odpracowanie, tylko pod warunkiem że nie spowoduje ono powstania nadgodzin. A zatem np. wówczas, gdy:

- pracownik rano przyszedł 2 godziny później do pracy, odpracuje je, zostając w pracy 2 godziny dłużej,
- pracownik zatrudniony na 1/2 etatu, który pracuje codziennie po 4 godziny, odpracuje 2-godzinne wyjście w dowolnym dniu pracy (nie ma przekroczenia 8 godzin, więc powstaną jedynie godziny ponadwymiarowe, lecz nie nadliczbowe).

Natomiast pracodawca nie może nakazać odpracowania 2-godzinne wyjścia w taki sposób, że innego dnia pracownik w systemie podstawowym zostaje w pracy na 10 godzin (zamiast 8).

Pracodawca może natomiast zgodzić się na odpracowanie takiego wyjścia na wniosek

pracownika. Nowelizacja przepisów Kodeksu pracy z sierpnia 2013 roku spowodowała, że w tym przypadku czas przeznaczony na odpracowanie zwolnienia nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Nawet więc w systemie podstawowym czasu pracy pracownik może odpracować 2-godzinne wyjście w poniedziałek, zostając w pracy 10 godzin (zamiast 8) np. we wtorek. Wniosek pracownika musi być jednak złożony na piśmie i powinno z niego jasno wynikać, że pracownik chciał odpracowania zwolnienia (prawo nie nakazuje jednak, by wskazywał datę odpracowania).

Pracodawca nie musi zgadzać się na odpracowanie wyjścia (podobnie jak nie musi wyrazić zgody na samo wyjście). Jeżeli jednak chce wyrazić zgodę, powinien najpierw zbadać, czy wskutek odpracowania nieobecności nie zostanie naruszone prawo pracownika do minimalnych okresów odpoczynku (11-godzinne dobowego i 35-godzinne tygodniowego). Odpracowanie może bowiem naruszać normę dobową czasu pracy (np. 8 godzin), ale okresów odpoczynku – nie (nawet na wniosek pracownika).

Problematyczne wydaje się jednak odpracowywanie czasu prywatnych wyjść w dniach wolnych od pracy. W takim przy-

padku pracownik nie wykonuje pracy w godzinach nadliczbowych, lecz odpowiednio w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy bądź w niedzielę lub święto. Do pracy w takich dniach nie znajdują zastosowania przepisy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych, lecz odpowiednie regulacje kodeksowe dotyczące pracy w dniu wolnym, niedzielę lub święto. Tym samym odpracowywanie czasu prywatnych wyjść powinno odbywać się w dniach zaplanowanych jako dni pracy pracownika.

Wyjątkiem są pracownicy zatrudnieni w systemach równoważnych, którzy wykonują swoją pracę przez mniej niż 5 dni w tygodniu. W ich przypadku dopuszczalne jest odpracowanie czasu wolnego udzielonego w celu załatwienia spraw osobistych w dniu wolnym rekompensującym przedłużony dobowy wymiar czasu pracy (przykład 15.).

...ruchomy czas pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 23 sierpnia 2013 r., oprócz wprowadzenia nowych zasad odpracowywania wyjść z pracy w celach prywatnych, umożliwiła także m.in. stosowanie ruchomego czasu pracy. Zgodnie z przepisami dostępny jest on w dwóch wariantach:

- gdy rozkład czasu pracy przewiduje różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy, lub
- gdy rozkład czasu pracy przewiduje przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla niego dniem pracy.

Stosowanie tych rozkładów czasu pracy powoduje, że ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Przy czym należy pamiętać, że ruchomy czas pracy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapewnienia pracownikowi minimalnych okresów odpoczynku: 11-godzinne dobowego oraz 35-godzinne tygodniowego.

Wbrew powszechnej opinii stosowanie ruchomych rozkładów czasu pracy nie gwarantuje, że nie pojawią się godziny nadliczbowe. Praca nadliczbowa ma bowiem miejsce, jeśli przekroczone zostają przedłużony dobowy wymiar czasu pracy lub obowiązujące pracownika normy czasu pracy, zaś ruchomy czas pracy pozwala jedynie na ponowne rozpoczynanie pracy w tej samej dobie pracowniczej.

Jeśli zatem pracodawca wezwie pracownika na godzinę wcześniejszą niż wynika

PRZYKŁAD

14. POTRĄCENIE ZA NIEODPRACOWANE WYJŚCIE Z PRACY

Pracownik wykonujący pracę od poniedziałku do piątku od 9.00 do 17.00, na swój wniosek, został zwolniony z pracy na 2 godziny w celu załatwienia spraw osobistych. W poniedziałek wyszedł zatem z pracy o 10.00 i wrócił do niej o 12.00. Czas przebywania pracownika poza zakładem pracy (jeśli pracownik go nie odpracuje) będzie nieobecnością usprawiedliwioną, ale nie płatną (chyba że pracodawca zechce za nią zapłacić). Należy więc odjąć pracownikowi wynagrodzenie za te 2 godziny.

Jeśli pensja pracownika została określona w stałej stawce miesięcznej 3.000 zł, to za 2 godziny takiej nieobecności w pracy w lipcu 2014 roku pracodawca będzie mógł potrącić pracownikowi 32,60 zł. Pracownik otrzyma wówczas wynagrodzenie w kwocie 2.967,40 zł. Kolejność obliczeń jest następująca:

- najpierw trzeba ustalić wynagrodzenie za jedną godzinę pracy, tj. $3.000 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}$ (liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu, w którym zdarzyło się wyjście) = 16,30 zł,
- następnie należy od kwoty należnego pracownikowi wynagrodzenia wynagrodzenie za godziny nieobecności w pracy, tj. $3.000 \text{ zł} - (2 \text{ godz.} \times 16,30 \text{ zł}) = 2.967,40 \text{ zł}$.

15. ODPRACOWYWANIE WYJŚĆ W SYSTEMIE RÓWNOWAŻNYM

Pracownik zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy, wykonujący pracę w poniedziałki, wtorki i środy, będzie mógł odpracować swoje prywatne wyjście z pracy w czwartek lub piątek. Pracodawca pamiętać jedynie musi, aby w wyniku polecenia odpracowania czasu wolnego nie zaplanować takiemu pracownikowi pracy przez więcej niż przeciętnie 5 dni w tygodniu.

16. NIEZGODNIE Z ROZKŁADEM

Według sporządzonego przez pracodawcę harmonogramu pracownik objęty ruchomym rozkładem czasu pracy ma pracować: • w poniedziałek od 9.00 do 17.00 • we wtorek od 9.00 do 17.00 • w środę od 7.00 do 15.00 • w czwartek od 8.00 do 16.00 • w piątek od 10.00 do 18.00. Pracodawca wezwał jednak pracownika do pracy wcześniej – we wtorek na 8.00, a w piątek na 9.00. W takim przypadku powstały 2 godziny nadliczbowe, które pracodawca musi pracownikowi odpowiednio zrekompensować.

Zdaniem SN

1. Dla wprowadzenia zadaniowego czasu pracy konieczne jest określenie zadań pracownika nie doraźnie, każdego dnia pracy, lecz w akcie lub aktach kreujących treść jego stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownik wykonuje codziennie, w określonym przez pracodawcę czasie polecenia swego przełożonego, to nie można przyjąć, że jego czas pracy określają zadania (wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 181/99, OSNP 2000/22/810).
2. Niewłaściwa organizacja czasu pracy przez pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy, powodująca dłuższe przebywanie przez niego w miejscu pracy, nie oznacza powstania nadgodzin (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSP 2010/2/22).

to z harmonogramu lub niż miał się stać pracownik – zgodnie z ustalonymi dla niego „widełkami”, to powstaną godziny nadliczbowe (przykład 16.).

Ze względu na możliwość planowania pracownikom pracy na godzinę wcześniejszą niż rozpoczynali ją dnia poprzedniego, w ruchomych rozkładach czasu pracy problematyczne jest rozliczanie godzin nadliczbowych i ich właściwe rekompensowanie. Czasem trudno jest stwierdzić, czy dana godzina nadliczbowa powinna być traktowana jako dobową, czy średniotygodniową. W ocenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej kluczem do prawidłowego zakwalifikowania nadgodzin w ruchomych rozkładach czasu pracy jest ustawowa definicja doby pracowniczej. Zgodnie z wyjaśnieniami Departamentu Prawa Pracy MPiPS z 3 stycznia 2014 r.:

- jeżeli praca przekraczająca normy czasu pracy lub przedłużony dobowy wymiar czasu pracy zostanie pracownikowi polecona do wykonania w okresie czasu, który objęty jest dobą pracowniczą rozpoczętą poprzedniego dnia kalendarzowego, to powinna być ona zakwalifikowana jako praca nadliczbowa, wynikająca z przekroczenia dobowej normy czasu pracy;
- jeżeli natomiast praca taka zostanie pracownikowi polecona do wykonania w okresie czasu, który nie jest już objęty dobą pracowniczą rozpoczętą poprzedniego dnia kalendarzowego (bowiem upłynęły już 24 godziny od rozpoczęcia przez pracownika pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w poprzednim dniu kalendarzowym), to praca taka powinna być zakwalifikowana jako praca nadliczbowa wynikająca z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

A zatem w sytuacji opisanej w przykładzie 16. wtorkową godzinę nadliczbową należy zakwalifikować jako dobową, na-

tomiast nadgodzinę powstałą w piątek – jako średniotygodniową. Ta druga nie mieści się bowiem w czwartkowej dobie pracowniczej, która zakończyła się o 8.00 w piątek, a pracownik został wezwany do pracy na 9.00 (zamiast stawić się w niej – jak wynikało z harmonogramu – o 10.00). Gdyby natomiast pracodawca wezwał pracownika w piątek na 7.00 – powstałyby 3 godziny nadliczbowe, z których:

- pierwsza traktowana powinna być jako wynikająca z przekroczenia dobowej normy czasu pracy,
- dwie kolejne – jako nadgodziny średniotygodniowe.

...zadaniowy czas pracy

Stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy nie jest w pełni dowolne. Musi być bowiem uzasadnione rodzajem pracy, jej organizacją albo miejscem jej wykonywania. Trzeba mieć także na uwadze, że również i w tym systemie czasu pracy, jeśli powierzonych zadań jest zbyt wiele, mogą powstać nadgodziny.

Pracownik „zadaniowy” sam organizuje sobie czas pracy w poszczególnych dniach i rozliczany jest z nałożonych na niego zadań, a nie z godzin pracy. Nie ma zatem znaczenia, o której godzinie rozpoczął pracę. Nie można karać go za spóźnienia, chyba że np. nie stawił się na czas na umówione spotkanie z klientem. Pracodawca ma prawo jednak polecić takiemu pracownikowi pracę w określonych porach doby (jeśli jest to obiektywnie uzasadnione). Można również polecić podwładnemu stawienie się w wyznaczonych miejscu i godzinie (nawet kilka razy w tygodniu), np. z powodu:

- konieczności zdania wyników pracy w celu ich rozliczenia (przykład 17.),
- spotkania z przełożonym lub z umówionym klientem itp.

W omawianym systemie trzeba precyzyjnie określić zadania do wykonania i czas

ich realizacji. Ustalenia w tym zakresie powinny być dokonywane w porozumieniu z pracownikiem. Nie oznacza to jednak, że brak zgody pracownika powoduje niemożność wprowadzenia tych regulacji. Zdanie pracownika powinno być traktowane w kategorii opinii (konsultacji), nie zaś zgody (por. wyrok SN z 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009/7-8/93).

Zadania można polecać, sporządzając np. plany pracy na dany tydzień, okres rozliczeniowy itd. Nie wystarczy, gdy wręczmy pracownikowi tylko ogólnie sformułowany zakres obowiązków.

PRZYKŁAD 17. WEZWANIE DO STAWIENIA

Przedstawiciele handlowi objęci zadaniowym czasem pracy muszą stawiać się w siedzibie firmy dwa razy w tygodniu w poniedziałek w godzinach 8.00–10.00 w celu odebrania przydziału zadań do realizacji i w piątek w godzinach 13.00–15.00 w celu zdania raportów, wypełnienia dokumentów itp.

Pracodawca musi ustalić z pracownikiem, jaki wymiar zadań jest on w stanie wykonać w ustawowym czasie pracy, czyli – dla pełnego etatu – w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu w okresie rozliczeniowym. Uwzględniamy przy tym czas przejazdu między poszczególnymi miejscami wykonywania zadań (np. w przypadku przedstawicieli handlowych) – wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2009 r., sygn. akt I UK 105/09, OSNP 2011/9-10/131. Jeśli pracodawca powierzy pracownikowi zbyt wiele zadań, których obiektywnie nie będzie on mógł wykonać w normalnym czasie pracy, powstaną nadgodziny, za które trzeba będzie zapłacić. Natomiast jeśli to pracownik źle zorganizuje sobie wykonanie zadań i przez to będzie pracował dłużej – nie będzie miał prawa żądać zapłaty za nadgodziny.

...równoważny czas pracy

Pewne trudności sprawia rozliczanie czasu pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy. W tym przypadku trzeba mieć na względzie zarówno normy, jak i przedłużony dobowy wymiar czasu pracy.

W równoważnym czasie pracy pracą w godzinach nadliczbowych będzie oczywiście praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy pracownika, wynikający z harmonogramu czasu pracy. Nie oznacza to jednak, że w przypadku pracowników zatrudnionych w równoważ-

Zdaniem SN

W systemie równoważnego czasu pracy (art. 129⁴ Kodeksu pracy) pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, a także praca w czasie przekraczającym przeciętną normę tygodniową (wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2005 r., sygn. akt II PK 241/04, OSNP 2005/24/393).

nym systemie czasu pracy nadgodziny występują jedynie w przypadku pracy ponad 12 godzin na dobę.

W praktyce oznacza to, że pracownik, którego wymiar czasu pracy w danej dobie został zaplanowany na 8 godzin albo mniej, będzie pracował w godzinach nadliczbowych już po przekroczeniu 8-godzinnej normy dobowej (a nie dopiero po przekroczeniu 12. godziny pracy) – przykład 19.

Przeważnie jednak praca przekraczająca określony w harmonogramie wymiar czasu pracy, a nie wykraczająca poza 8-godzinną powszechną normę czasu pracy spowoduje przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Stwierdzenie tego będzie jednak możliwe dopiero z końcem okresu rozliczeniowego, w momencie ostatecznego rozliczenia czasu pracy pracownika.

Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku 12-godzinnej pracy w dniu wolnym od pracy. Wówczas również praca w godzinach nadliczbowych dobowych wystąpi już po przepracowaniu przez pracownika 8 godzin. A zatem w takiej sytuacji pracownik wypracuje 4 godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Pozostałe 8 godzin stanie się najprawdopodobniej godzinami nadliczbowymi wynikającymi z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, chyba że zostaną odebrane jako czas wolny przed końcem okresu rozliczeniowego.

...pracownicy zarządzający i na stanowiskach kierowniczych

Spod ogólnych zasad rozliczania godzin nadliczbowych wyjąci są pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych.

Zgodnie z art. 151⁴ § 1 Kodeksu pracy zarówno kierownicy jednostek organizacyjnych (przykłady 21. i 22.), jak i osoby zarządzające zakładem w imieniu pracodawcy za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymują żadnej rekompensaty.

Jedynie kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych (ale już nie osoby kierujące zakładem) za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto mają prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151⁴ § 1 Kodeksu pracy, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. A zatem za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto kierownikowi wyodrębnionej komórki organizacyjnej powinien być w pierwszej kolejności udzielony inny dzień wolny od pracy, a dopiero gdy taka forma rekompensaty jest niemożliwa, należy mu wypłacić wynagrodzenie powiększone o dodatek 100%. Ponadto, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 8 czerwca 2004 r. (sygn. akt III PK 22/04, OSNP 2005/5/65), osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (zarówno kierownicy komórek, jak i osoby kierujące zakładem) nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Obowiązki pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych powinny być bowiem planowane w taki sposób, aby mogli oni wykonać je w normalnym czasie pracy (przez 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu). Jeżeli przekroczenie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy następuje wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy, to mogą ubiegać się o wynagrodzenie za pracę nadliczbową.

Zwolnienie z rekompensowania nadgodzin nie oznacza braku konieczności oddania dnia wolnego za pracę w szósty dzień tygodnia (dniu wolnym z tytułu prze-

PRZYKŁAD

18. NADGODZINY DOBOWE W SYSTEMIE RÓWNOWAŻNYM

Pracownik, który miał zaplanowaną pracę 12-godzinną, faktycznie przepracował 13 godzin. Wypracował zatem 1 godzinę nadliczbową wynikającą z przekroczenia obowiązującego go przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy.

19. 8-GODZINNA NORMA DOBOWA W SYSTEMIE RÓWNOWAŻNYM

W przypadku pracownika zatrudnionego w równoważnym systemie czasu pracy, którego wymiar czasu pracy w jednym z dni okresu rozliczeniowego wynosił np. 4 godziny, praca nadliczbowa wystąpi dopiero po przekroczeniu 8. godziny pracy. Oznacza to, że w razie faktycznego świadczenia pracy w wymiarze 9 godzin w dniu, w którym pracownik miał zaplanowaną pracę jedynie na 4 godziny, wystąpi 1 dobową godziną nadliczbową.

20. LIMIT DOBOWY ZACHOWANY, ALE ŚREDNIOTYGODNIOWY – NIE

Pracownik jest zatrudniony w systemie równoważnym. W dniu, w którym miał zaplanowane 4 godziny pracy, szef polecił mu zostać w pracy 8 godzin. Norma 8-godzinna nie została naruszona, więc nadgodziny dobowe nie powstają. Jednak na koniec okresu rozliczeniowego okaże się, że pracownik przepracował o 4 godziny więcej, niż wynika z jego wymiaru etatu. Skoro nie były to nadgodziny dobowe, oznacza to, że powstały nadgodziny średniotygodniowe, które trzeba zrekompensować wynagrodzeniem wraz ze 100% dodatkiem.

21. NIE KAŻDY „KIEROWNIK” ZARZĄDZA WYODRĘBNIONĄ KOMÓRKĄ

W umowie o pracę zapisano, że pracownik zostaje zatrudniony na stanowisku kierownika zmiany. Nie daje to podstawy do uznania, że pracownik zajmuje stanowisko kierownika wyodrębnionej jednostki. Nie kieruje on bowiem jednostką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, co potwierdzają akta organizacyjne zakładu. Umowa o pracę kierownika zmiany nie należy do takich aktów, a ponadto „zmiana robocza” nie może być wyodrębnioną jednostką organizacyjną zakładu pracy.

22. KIEROWNIK DECYDUJE, ORGANIZUJE PRACĘ, NADZORUJE

Pracownik został zatrudniony na stanowisku kierownika punktu sprzedaży. O tym, czy jest on osobą pełniącą funkcje kierownicze, decyduje fakt, czy jest przełożonym pracowników zatrudnionych w punkcie sprzedaży, czyli czy organizuje i nadzoruje ich pracę (udziela im zwolnień, ustala ich czas pracy itp.). Ponadto znaczenie ma też okoliczność, czy np.:

- podejmuje on decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników oraz podwyżek wynagrodzeń,
- jest odpowiedzialny za powierzone mienie, za przyjęcie towaru i pieniądze uzyskane z jego sprzedaży.

ciennie 5-dniowego tygodnia pracy). Za pracę w takim dniu przysługuje bowiem wszystkim pracownikom dzień wolny, udzielony do końca okresu rozliczeniowego w terminie uzgodnionym z pracownikiem. Zasada ta dotyczy również pracowników zarządzających zakładem i kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych.

...skrócone normy czasu pracy

W stosunku do wybranych grup pracowników stosuje się skrócone normy czasu pracy. Dotyczy to m.in. pracowników z orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. Czas pracy wszystkich pracowników niepełnosprawnych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu. Natomiast pracowników z orzeczoną umiarkowaną lub znaczną stopniem niepełnosprawności obowiązuje skrócona 7-godzinna dobową i 35-godzinna tygodniowa norma czasu pracy. Warto zauważyć, że normy czasu pracy pracowników niepełnosprawnych mają charakter sztywny. W przypadku normy tygodniowej oznacza to, że pracownik niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym nie może pracować więcej niż 35 godzin w tygodniu. Nie jest to norma przeciętna tygodniowa, która pozwala na planowanie pracy w ten sposób, że w jednym tygodniu okresu rozliczeniowego pracownik pracuje dłużej, co jest rekompensowane krótszą pracą w innych tygodniach tak, że przeciętny tygodniowy czas pracy nie wykracza poza obowiązujące normy. Należy ponadto pamiętać, że pracowników niepełnosprawnych – zarówno tych objętych podstawowymi, jak i skróconymi normami czasu pracy – nie można zatrudniać w nadgodzinach. Wyjątek, kiedy

PRZYKŁAD

23. NIŻSZA NORMA NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Pracownik o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma zgodę lekarza na niestosowanie do niego skróconych norm czasu pracy oraz zakazu pracy w godzinach nocnych i nadliczbowych. W jego przypadku praca nadliczbowa powstaje po przekroczeniu 8 godzin pracy na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu.

24. NIE KAŻDA GODZINA W DELEGACJI TO NADGODZINA

Pracownik, zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, który pracuje od poniedziałku do piątku od 9.00 do 17.00, został wysłany w podróż służbową. Wyjechał w wolną od pracy niedzielę o 18.00 i dotarł na miejsce o 22.00. W poniedziałek i wtorek od 9.00 do 18.00 uczestniczył w targach, na których reprezentował pracodawcę. W drogę powrotną wyruszył we wtorek o 18.40 i dotarł do domu o 22.50. W delegacji powstały 2 godzinny nadliczbowe od 17.00 do 18.00 w poniedziałek i wtorek.

Natomiast czasu podróży pracownika – zarówno w wolną niedzielę, jak i we wtorek, nie wlicza się do jego czasu pracy.

do pracownika niepełnosprawnego nie stosuje się przepisów art. 15 ustawy, lecz regulacje Kodeksu pracy, dotyczy:

- osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę (przykład 23.).

Jeśli jednak – mimo braku przesłanek do zatrudniania w godzinach nadliczbowych normy czasu pracy zostaną przekroczone – powstaną godziny nadliczbowe, które trzeba dodatkowo opłacić. Przy czym punktem odniesienia są normy czasu pracy obowiązujące danego pracownika. Jeśli jest to niepełnosprawny ze znacznym lub umiarkowanym stopniem, nadgodziny powstaną już po przekroczeniu 7 godzin pracy na dobę i 35 godzin pracy w tygodniu. Okresem rozliczeniowym w takim przypadku jest tydzień.

Oprócz obowiązku wypłaty wynagrodzenia, powiększonego o stosowny dodatek za godziny nadliczbowe, pracodawca ponosi także odpowiedzialność za nieprze-

strzeganie norm czasu pracy pracownika niepełnosprawnego.

...podróż służbowa

Czas spędzony przez pracownika w podróży służbowej jest zaliczany do czasu pracy, o ile:

- przypada na godziny pracy pracownika, wynikające z jego rozkładu czasu pracy,
- pracownik wykonuje w tym czasie zadanie służbowe.

Jeżeli pracownik tylko jedzie na miejsce wyznaczone jako docelowe miejsce delegacji lub z niego wraca i nie wykonuje żadnej pracy – to czas ten jest zaliczany do jego czasu pracy tylko wtedy, gdy „pokrywa się” z czasem pracy w stałym miejscu pracy (przykład 24.).

Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego (np. wyrok z 3 grudnia 2009 r., II PK 138/09, M.P.Pr. 2010/6/312-313), zgodnie z którym typowa podróż służbowa charakteryzuje się tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne. Czas podróży nie musi i nie ma być wykorzystywany do pełnienia pracy w interesie pracodawcy.

Opracowanie:
Emilia Wawrzyszczuk

Od 1 stycznia 2012 r. skrócone normy czasu pracy stosowane są w stosunku do pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym dopiero po przedstawieniu przez nich zaświadczenia lekarskiego, stwierdzającego konieczność stosowania takich norm (art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – tekst jedn.: Dz.U. z 2011 r. nr 127, poz. 721, ze zm., dalej ustawa). Jednak przepis ten został 13 czerwca 2013 r. uznany przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z konstytucją (sygn. akt K 17/11) i stracił moc obowiązującą 9 lipca 2014 r. Tym samym od 10 lipca 2014 r. skrócone normy czasu pracy (7-godzinna dobową i 35-godzinna tygodniową) przysługują pracownikom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z mocy prawa.

W momencie przygotowywania niniejszej publikacji na podpis Prezydenta RP oczekuje ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która przywraca stan prawny sprzed 1 stycznia 2012 r. Zatem pracownik niepełnosprawny z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności będzie objęty skróconymi normami czasu pracy (7-godzinna dobową i 35-godzinna tygodniową) z mocy prawa, bez konieczności przedstawiania zaświadczenia lekarskiego.

PODSTAWA PRAWNA:

art. 77⁵, art. 129, art. 130, art. 131, art. 132, art. 133, art. 140, art. 140⁴, art. 151, art. 151¹, art. 151², art. 151³, art. 151⁴, art. 281 pkt 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.),

art. 15, art. 16 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2011 r. nr 127, poz. 721 ze zm.).