SEBASTIAN KRYCZKA

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

– PRAKTYCZNE ROZLICZENIA

ISBN 978-83-7440-715-1

INFOR

SPIS TREŚCI

WSTĘP **4**
I. ROZLICZANIE PRACY NADLICZBOWEJ **5**
1. Czas pracy 5
2. Norma czasu pracy 5
3. Wymiar czasu pracy 6
4. Okres rozliczeniowy 7
5. System i rozkład czasu pracy 7
6. Praca w godzinach nadliczbowych 8
7. Przekroczenia dobowe oraz średniotygodniowe 9
7.1. Przekroczenia dobowe 9
7.2. Przekroczenia średniotygodniowe 10
8. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych 11
9. Forma polecenia oraz czas jego wydania 15
10. Doba pracownicza a nadgodziny 17
11. Limity i ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych 17
11.1. Tygodniowy czas pracy 18
11.2. Prawo do odpoczynku 18
11.3. Roczny limit godzin nadliczbowych 18
11.4. Zakaz zatrudniania w nadgodzinach niektórych grup pracowników 19
12. Dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych 19
12.1. Prowadzenie akcji ratowniczej lub usuwanie awarii 19
12.2. Szczególne potrzeby pracodawcy 21
13. Zasady rekompensaty pracy nadliczbowej 23
13.1. Wynagrodzenie za pracę nadliczbową 23
13.2. Dodatek do wynagrodzenia 24
13.3. Czas wolny 26
13.4. Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych 27
14. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy 28
15. Praca na „dwa etaty” 30
16. Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy w systemie równoważnym 32
17. Wyjścia prywatne a godziny nadliczbowe 33
18. Praca nadliczbowa kadry kierowniczej 33
19. Rekompensowanie pracy w dni wolne od pracy 36
20. Praca w niedziele i święta 38
21. Godziny nadliczbowe a zadaniowy czas pracy 40
22. Nadgodziny a telepraca 41

II. ELASTYCZNY CZAS PRACY A GODZINY NADLICZBOWE 42
1. Elastyczny czas pracy 42
2. Brak godzin nadliczbowych w ruchomym czasie pracy 42
3. Możliwa praca nadliczbowa w ruchomym czasie pracy 43

III. REKOMPENSOWANIE PRACY NADLICZBOWEJ SŁUŻBY CYWILNEJ I URZĘDNIKÓW PAŃSTWOWYCH 46
1. Czas pracy korpusu służby cywilnej 46
2. Praca w godzinach nadliczbowych 47
3. Nadgodziny na polecenie przełożonego i ze względu na potrzeby urzędu 47
4. Dodatkowe świadczenia za pracę nadliczbową 49

IV. NADGODZINY PRACOWNIKÓW URZĘDÓW PAŃSTWOWYCH 51

V. PRACA NADLICZBOWA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH 52
1. Warunki wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych 52
2. Rekompensata za godziny nadliczbowe 53
3. Sposób wyboru rekompensaty 55
4. Udzielenie czasu wolnego za pracę nadliczbową 55

VI. PRACA NADLICZBOWA NAUCZYCIELI 56
1. Godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnego zastępstwa 56
2. Przydzielanie godzin ponadwymiarowych oraz godzin doraźnych zastępstw 57
3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw 57
4. Uprawnieni 58
5. Brak realizacji godzin ponadwymiarowych 58

VII. NAJCIEKAWSZE WYROKI SĄDU NAJWYŻSZEGO DOTYCZĄCE GODZIN NADLICZBOWYCH 59

USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 2014; ost. zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1268) (wyciąg) 65

ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW 77

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH – PRAKTYCZNE ROZLICZENIA

WSTĘP

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy oraz dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Jest to praca przekraczająca zarówno 8 godzin na dobę, jak i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

Tak więc pracodawca może polecić pracownikom pracę nadliczbową przekraczającą ustalony dobowy lub tygodniowy wymiar wynikający z przyjętego rozkładu czasu pracy. Jednak zatrudnianie pracowników w nadgodzinach nie może wynikać ze swobodnej, nieuzasadnionej decyzji pracodawcy.

Wydając polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, pracodawca jest ograniczony m.in. koniecznością zapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz rocznym limitem godzin nadliczbowych.

Nie zawsze praca ponad normy czasu pracy jest pracą nadliczbową. W pewnych przypadkach, mimo że spełnia jej warunki, nie przysługuje za nią dodatkowe wynagrodzenie należne za pracę nadliczbową. Dotyczy to pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych.

Praca w godzinach nadliczbowych niektórych grup pracowników nie jest regulowana przepisami Kodeksu pracy. Tak jest np. z członkami korpusu służby cywilnej, pracownikami urzędów państwowych czy pracownikami samorządowymi.

I. ROZLICZANIE PRACY NADLICZBOWEJ

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w szczególnych przypadkach. Pracodawcy, polecając swoim pracownikom pracę w godzinach nadliczbowych, muszą przede wszystkim stosować ograniczenia i limity w tym zakresie dotyczące m.in. odpoczynków pracowniczych czy ilości godzin nadliczbowych, jakie można maksymalnie przepracować.

1. Czas pracy

Aby zrozumieć, czym jest praca nadliczbowa, w pierwszej kolejności należy odwołać się do definicji czasu pracy. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 Kodeksu pracy, dalej: k.p.). Z przywołanej definicji wynikają dwie istotne kwestie, tj.:

- obowiązek pozostawania w dyspozycji pracodawcy oraz
- miejsce pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Definiując czas pracy, ustawodawca nie odnosi się do faktycznego wykonywania pracy przez pracownika. Wynika to z faktu, że czas pracy obejmuje również pewne okresy, w których pracownik co do zasady nie świadczy pracy, ale pozostaje w dyspozycji pracodawcy rozumianej jako gotowość do świadczenia pracy. Definicja czasu pracy odnosi się zatem do dyspozycyjności pracownika.

Ponieważ przepisy nie wskazują, co należy rozumieć przez pozostawanie w dyspozycji, trzeba odwołać się do potocznego rozumienia tego zwrotu. Pozostawaniem w dyspozycji będzie możliwość wydawania pracownikowi wiążących poleceń w określonym przedziale czasu. Zatem zgodnie z zasadą dyspozycyjności należy przyjąć, że czas pracy pracownika rozpoczyna się od momentu stawienia się we wskazanym czasie oraz miejscu w gotowości psychicznej i fizycznej do świadczenia pracy, a kończy się z nadejściem pory ustalonej jako czas zakończenia pracy. Problematyka pracy w godzinach nadliczbowych wymaga również właściwego zrozumienia dwóch kluczowych pojęć związanych z czasem pracy, tj. normy czasu pracy i wymiaru czasu pracy.

2. Norma czasu pracy

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają bezpośredniej definicji normy czasu pracy, wskazując jedynie na określone wartości dotyczące czasu pracy zawarte w art. 129 § 1 k.p. Regulacje dotyczące normy czasu pracy mają charakter przepisów ochronnych przed ewentualnym zwiększonym obciążeniem pracą. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 129 § 1 k.p.). Odmienności w zakresie normy czasu pracy od wyżej wskazanych warunków występują w związku ze szczególnymi okolicznościami, które uzasadniają obniżenie normy (np. w przypadku pracowników niepełnosprawnych lub młodocianych).

Czas pracy w każdym stosunku pracy liczy się osobno. Nieco inaczej jest w przypadku kierowców i pracowników młodocianych, których obowiązuje łączne rozliczanie czasu pracy we wszystkich miejscach pracy. Podyktowane jest to względami ochronnymi (bezpieczeństwa) przed nadmiernym obciążeniem pracą, co w przypadku pracownika młodocianego podyktowane jest jego wiekiem oraz faktem uczenia się. W przypadku kierowców nadmierne obciążenie pracą może powodować sytuacje niebezpieczne – zarówno dla kierowcy – pracownika, jak i pozostałych uczestników ruchu.

Normy czasu pracy dla pracownika młodocianego i kierowcy

Norma czasu pracy dla pracownika młodocianego	Norma czasu pracy dla kierowcy
■ tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin, ■ w dniu uczestnictwa w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin, ■ w okresie ferii wymiar czasu pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu, ■ dobowy wymiar czasu pracownika młodocianego do 16. roku życia nie może przekraczać 6 godzin	■ tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, ■ tygodniowy czas pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy

Mając na względzie powyższe regulacje, należy pamiętać, że wskazane wymiary czasu pracy obowiązują również w wypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy (art. 200^2 § 4 k.p.). W takim wypadku obowiązkiem pracodawcy jest uzyskanie od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu lub niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

W przypadku kierowców ich tygodniowy wymiar czasu pracy obowiązuje również w przypadku pozostawania w zatrudnieniu u więcej niż jednego pracodawcy. W takiej sytuacji obowiązkiem pracodawcy jest uzyskanie od pracownika oświadczenia o wymiarze zatrudnienia lub o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy (art. 12 ust. 1 i 2 ustawy o czasie pracy kierowców).

3. Wymiar czasu pracy

Mimo że przepisy Kodeksu pracy kilkakrotnie posługują się pojęciem wymiaru czasu pracy, nie definiują go bezpośrednio. Przez wymiar czasu pracy należy rozumieć czas, w którym pracownik jest zobowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy w ramach dnia oraz tygodnia. Uwzględniając fakt, że potoczna definicja jest szeroka (w jej ramach mogą bowiem znajdować się godziny nadliczbowe), należy przyjąć bardziej precyzyjnie, że wymiar czasu pracy będzie czasem pracy, który pracodawca ma prawo zaplanować, zapewniając normalny tok pracy. Wymiarem czasu pracy można zatem określić liczbę godzin, jakie pracownik zgodnie z obowiązującymi przepisami powinien przepracować w okresie rozliczeniowym.

4. Okres rozliczeniowy

Na potrzeby omawiania zagadnień pracy nadliczbowej niezbędne jest odwołanie się do jeszcze jednego pojęcia, jakim jest okres rozliczeniowy. Pojęcie okresu rozliczeniowego nie zostało w Kodeksie pracy zdefiniowane, ale właściwe rozumienie jego znaczenia jest konieczne z punktu widzenia planowania czasu pracy oraz jego rozliczania, w tym ustalania faktu występowania godzin nadliczbowych.

! Okres rozliczeniowy jest przedziałem czasu, w ramach którego pracodawca powinien dokonać rozliczenia czasu pracy, jak również wynagrodzenia w związku z przepracowanymi godzinami nadliczbowymi.

W zależności od systemu czasu pracy długość okresu rozliczeniowego może wynosić od miesiąca do 12 miesięcy. Warto przypomnieć, że od 23 sierpnia 2013 r. przepisy przewidują możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. Co ciekawe, dotyczy to każdego systemu czasu pracy. Możliwość wprowadzenia tak długiego okresu rozliczeniowego uzależniona jest od spełnienia przesłanek:

- obiektywnych,
- technicznych lub
- dotyczących organizacji pracy.

W praktyce każdy pracodawca ma prawo powołać się na przesłanki obiektywne czy organizacyjne i wprowadzić 12-miesięczny okres rozliczeniowy.

Pracownicy powinni mieć świadomość, w jakim okresie rozliczeniowym pracują. Obowiązkiem pracodawcy jest zatem dotarcie do pracowników z precyzyjną informacją w tym zakresie. Pracownicy powinni znać konkretną długość okresu rozliczeniowego, w jakim świadczą pracę. Zatem pracodawca powinien wskazać nie tylko, ile miesięcy wynosi okres rozliczeniowy, lecz także, jakie są terminy jego obowiązywania (określenie daty początkowej i końcowej).

5. System i rozkład czasu pracy

Kodeksowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych odwołuje się również do systemu i rozkładu czasu pracy, ale nie zawiera ich definicji. Trzeba jednak przyjąć, że przez pojęcie „system czasu pracy" należy rozumieć sposób organizacji czasu pracy. Elementami składowymi systemu czasu pracy są zatem: wymiar czasu pracy, długość okresu rozliczeniowego, sposób rozliczenia czasu pracy oraz jego rozkład i tryb wprowadzania danego systemu.

Powszechnie przyjmuje się, że rozkład czasu pracy oznacza rozplanowanie wymiaru czasu pracy w dobie i tygodniu, tj. dni pracy, dni wolnych od pracy, godzin jej rozpoczęcia i zakończenia – w ramach okresu rozliczeniowego.

6. Praca w godzinach nadliczbowych

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Analizując definicję pracy w godzinach nadliczbowych, należy zwrócić uwagę, że ustawodawca nieprzypadkowo wyróżnia zwrot „praca wykonywana". Przy porównaniu definicji pracy w godzinach nadliczbowych z definicją czasu pracy wyraźnie widać, że elementem je odróżniającym (niezależnie od pozostałych przesłanek) jest fakt wykonywania pracy, a nie tylko pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Przyjęty, na podstawie definicji czasu pracy, warunek pozostawania w dyspozycji ma zatem szerszy zakres niż przesłanka, jaką jest praca wykonywana. Wynika to z tego, że w trakcie wykonywania pracy pracownik również pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

Niezależnie od brzmienia przepisu zawierającego definicję czasu pracy w godzinach nadliczbowych można spotkać pogląd, zgodnie z którym czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy ponad obowiązujące zatrudnionego normy czasu pracy, jak również czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, powinny być uznawane za pracę w godzinach nadliczbowych ze wszystkimi tego konsekwencjami. Zwolennicy tego stanowiska uzasadniają je tym, że z przepisów nie wynika rozróżnienie czasu pracy faktycznie wykonywanej i czasu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Podnoszony jest również argument, że pracownicze zobowiązanie do świadczenia pracy odwołuje się do zasady starannego działania, a nie do rezultatu pracy.

Zgodnie z definicją pracy w godzinach nadliczbowych, zwrot „praca wykonywana" odnosi się do elementu czasowego (praca wykonywana ponad obowiązujące normy oraz przedłużony dobowy wymiar), a nie do faktycznie wykonywanej pracy. Oznacza to, że pozostanie w miejscu wskazanym przez pracodawcę w jego dyspozycji ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy oraz ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy pozwala na przyjęcie, że doszło do pracy w godzinach nadliczbowych.

Wśród ekspertów i w orzecznictwie funkcjonuje również inny pogląd dotyczący pracy w godzinach nadliczbowych. Jego zwolennicy wskazują, że zwrot „praca wykonywana" nie powinien być interpretowany, ale rozumiany wprost jako aktywnie wykonywana praca przez realizację zadań wynikających z umowy oraz doraźnie wydawanych poleceń przełożonych. W przeciwnym przypadku, uwzględniając fakt, że przesłanka pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest szersza niż faktyczne wykonywanie pracy, ustawodawca, definiując pracę w godzinach nadliczbowych, posłużyłby się pojęciem pojemniejszym, w ramach którego mieści się zarówno realne wykonywanie pracy, jak i pozostawanie w gotowości do jej świadczenia. Warto w tym miejscu odwołać się do wyroku z 20 maja 1998 r. (I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389), w którym Sąd Najwyższy dokonał rozróżnienia pojęć „pozostawanie w dyspozycji" oraz „wykonywanie pracy". W ocenie sądu pozostawanie

w dyspozycji pracodawcy nie może zastąpić wymogu wykonywania pracy, który to wymóg uprawnia pracowników do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracodawca, który zobowiązał pracowników do pozostania w jego dyspozycji poza normalnymi godzinami pracy, powinien liczyć się z możliwością wystąpienia przez pracowników z roszczeniem w sprawie rekompensaty za godziny nadliczbowe.

Kwestią sporną w kontekście takiej rekompensaty może być fakt wykonywania lub niewykonywania pracy przez pracowników będących „w dyspozycji". Generalnie pracodawca zobowiązujący pracowników do pozostania w jego dyspozycji po godzinach pracy czyni to w przypadkach, w których jest dodatkowa praca do wykonania – w przeciwnym razie nie ma racjonalnego uzasadnienia dla pozostania pracowników w pracy poza normalnym czasem pracy. Należy zatem przyjąć, że pracownicy nie powinni ponosić ryzyka związanego z zapewnieniem lub niezapewnieniem możliwości faktycznego wykonywania pracy w sytuacji, gdy pracodawca zobowiązał ich do pozostania w pracy po godzinach.

Osobną kwestią jest przypadek, kiedy to pracodawca zobowiązał pracowników do faktycznego wykonania pracy nadliczbowej, a pracownicy wprawdzie pozostali w jego dyspozycji, ale nie podjęli pracy. W takim wypadku można przyjąć, że w żadnym razie nie ma mowy zarówno o wynagrodzeniu normalnym, jak i rekompensacie za godziny nadliczbowe.

7. Przekroczenia dobowe oraz średniotygodniowe

Godziny nadliczbowe można podzielić na dwie kategorie, tj. na nadgodziny dobowe oraz nadgodziny średniotygodniowe.

7.1. Przekroczenia dobowe

Dobowa norma czasu pracy wynosi co do zasady 8 godzin na dobę. W przypadku gdy pracownik w danym dniu pracował powyżej 8 godzin, a w systemach przewidujących pracę w przedłużonym dobowym wymiarze równoważnym – powyżej przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, dochodzi do pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających dobową normę czasu pracy.

Przykład

Michał R. jest objęty podstawową normą czasu pracy wynoszącą 8 godzin na dobę. W jednym z dni pracy, z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy, pracownik świadczył pracę przez 11 godzin. Taka praca spowodowała przekroczenie dobowej normy czasu pracy pracownika o 3 godziny. Michał R. przepracował 3 godziny nadliczbowe, tzw. dobowe.

Należy pamiętać, że do przekroczeń dobowych dochodzi również w przypadku ponownego rozpoczynania pracy w tej samej dobie pracowniczej (z wyjątkiem pracy w ruchomym czasie pracy uregulowanym w art. 140^1 k.p.).

Przykład

Andrzej P., wykonujący pracę w podstawowym systemie czasu pracy, rozpoczyna pracę każdego dnia o godzinie 7.00. Godzina ta stanowi początek doby pracowniczej, która kończy się po 24 godzinach w dniu następnym, tj. o godzinie 7.00. Pracodawca wezwał pracownika do pracy następnego dnia na godzinę 6.00. W takim przypadku dochodzi do naruszenia doby pracowniczej. Praca między godzinami 6.00 a 7.00 jest pracą nadliczbową w związku z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy.

7.2. Przekroczenia średniotygodniowe

W typowych sytuacjach pracowników obowiązuje przeciętnie 5-dniowy tydzień pracy. Jednak w praktyce zdarza się, że pracownik dodatkowo świadczy pracę w dniu, który powinien być dla niego wolny. Co do zasady w takim przypadku obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie innego dnia wolnego. Brak takiej rekompensaty spowoduje przekroczenie wymiaru czasu pracy, a w rezultacie powstanie godzin nadliczbowych w związku z przekroczeniem średniotygodniowej normy czasu pracy. Zatem praca w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy wystąpi, gdy pracownik w ramach danego okresu rozliczeniowego będzie pracował więcej niż przeciętnie 40 godzin tygodniowo (czyli więcej niż wynosi obowiązująca tygodniowa norma czasu pracy). W przeciwieństwie do rozliczania nadgodzin dobowych, rozliczenie przekroczeń średniotygodniowych jest dokonywane po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Wynika to z tego, że dopiero wówczas można porównać liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika z normami czasu pracy obowiązującymi w danym okresie rozliczeniowym.

W praktyce istnieją 2 metody ustalania liczby godzin nadliczbowych, które powstały w związku z przekroczeniem normy średniotygodniowej.

Metoda 1 – rekomendowana przez PIP
Krok 1. Od faktycznie przepracowanych w danym okresie rozliczeniowym godzin pracy należy odjąć liczbę godzin pracy planowanych w ramach danego okresu rozliczeniowego – jeżeli otrzymany wynik jest dodatni, to
Krok 2. Od tak uzyskanego wyniku należy odjąć liczbę godzin z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy (lub jego przedłużonego wymiaru).
Krok 3. Otrzymana w ten sposób liczba godzin pracy stanowi liczbę godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowych norm czasu pracy.

Metoda 2 – rekomendowana przez MPiPS
Krok 1. Od liczby faktycznie przepracowanych godzin w ciągu okresu rozliczeniowego należy odjąć liczbę godzin pracy nadliczbowej wynikającą z tytułu przekroczenia normy dobowej.
Krok 2. Od tak uzyskanego wyniku należy odjąć iloczyn 8 godzin i liczby dni „wykraczających" poza pełne tygodnie okresu rozliczeniowego, przypadające od poniedziałku do piątku.
Krok 3. Uzyskany wynik należy podzielić przez liczbę pełnych tygodni okresu rozliczeniowego. Jeżeli uzyskany wynik jest wyższy niż 40, oznacza to, że wystąpiła praca nadliczbowa z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej.

Wybór metody zależy od uznania pracodawcy. Jeżeli w przypadku zarówno jednej, jak i drugiej metody końcowy wynik obliczeń jest dodatni, to za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracodawca powinien wypłacić pracownikowi normalne wynagrodzenie powiększone o 100% dodatek lub udzielić czasu wolnego.

8. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych

Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych nie wynika bezpośrednio z przepisów dotyczących takiej pracy ani z przesłanek regulujących warunki dopuszczalności świadczenia pracy w nadgodzinach.

Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z prawem i umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Z szeroko rozumianej zasady pracowniczego porządkowania, która jest konsekwencją definicji stosunku pracy, można wnioskować, że obowiązkiem pracownika jest nie tylko pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w pierwotnie określonym czasie i miejscu w celu świadczenia pracy, ale również realizacja doraźnych poleceń, w tym dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w przypadkach wskazanych w Kodeksie pracy. Obowiązek wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wynika też pośrednio z zasady dbałości pracownika o dobro zakładu pracy. Uwzględniając omawiane przepisy, należy stwierdzić, że praca w godzinach nadliczbowych nie stanowi uprawnienia, lecz obowiązek pracownika. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie może być z punktu widzenia pracownika rozpatrywane w kategoriach propozycji czy prośby pracodawcy, która może być dowolnie potraktowana przez zatrudnionego.

Praca w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy jest obowiązkiem pracownika.

Istotną kwestią jest ustalenie formy, w jakiej pracodawca ma prawo zobowiązać pracownika do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Takie zobowiązanie musi pozostawać w związku z przesłankami dopuszczającymi wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych wynikającymi z art. 151 § 1 k.p., tj. w przypadku:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Brak tych przesłanek powoduje niedopuszczalność wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. W takim przypadku działanie pracodawcy należy uznać za nielegalne, a polecenie za bezprawne.

Tylko pracodawca może decydować, czy występują przesłanki i potrzeby świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w granicach określonych ustawowo. Takiego formalnego uprawnienia nie ma pracownik. W przypadku sporu pracownik ma prawo przed sądem podnieść zarzut bezzasadności wydania przez pracodawcę polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Taka sytuacja może mieć miejsce np. w przypadku, gdy pracodawca niewłaściwie organizuje proces pracy i permanentnie zobowiązuje pracowników do pracy nadliczbowej, często przekraczając dopuszczalne limity w tym zakresie.

Przepisy nie zawierają bezpośredniej regulacji, z której wynika możliwość wydania pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, a tym samym nie została określona forma takiego polecenia.

W wyroku z 14 maja 1998 r. (I PKN 122/98, OSNP 1999/10/343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Powinno być ono wyraźne, ale, w ocenie sądu, takie polecenie może zostać wydane również w sposób dorozumiany. Jeżeli zatem przełożony jest obecny w pomieszczeniu (miejscu), w którym pracownik świadczy pracę, widzi czy choćby tylko zauważa, że pracownik wykonuje pracę, nie reaguje na te fakty i milcząco je aprobuje, a co najmniej godzi się na nie, to takiemu zachowaniu przełożonego należy, zdaniem sądu, przypisać cechę prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W wyroku z 3 października 1978 r. (I PRN 91/78) Sąd Najwyższy wskazał, że w szczególnych sytuacjach znaczenie będzie miał sam fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, nawet bez zgody i wiedzy pracodawcy. Wprawdzie przywołane orzeczenie zostało wydane dość dawno, ale nie straciło swojej aktualności i zostało przywołane, np. w uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 2012 r. (II PK 231/11).

Często zdarzają się sytuacje, że pracownicy, chcąc wywiązać się z powierzonych im obowiązków służbowych, wykonują je po godzinach pracy, mimo że nie zostały im bezpośrednio zlecone przez pracodawcę, a ponadto taka praca odbywa się bez wiedzy pracodawcy.

Przykład

Paweł E., zatrudniony w instytucji finansowej w pełnym wymiarze czasu pracy, codziennie otrzymuje dużą liczbę zadań do realizacji. W ocenie pracodawcy, powierzona praca bez pro-

blemu powinna być wykonana w normalnym czasie pracy, bez naruszenia 15-minutowej przerwy wynikającej z zatrudnienia powyżej 6 godzin na dobę. W praktyce zadania są jednak niemożliwe do poprawnego zrealizowania w ciągu 8 godzin pracy. Pracownik, w obawie o właściwą i terminową realizację zadań, regularnie zostaje w biurze po godzinach bez wiedzy pracodawcy. W opisanym przypadku niewłaściwa organizacja pracy i oszczędności pracodawcy przejawiające się brakiem wystarczającej liczby pracowników nie mogą stanowić okoliczności obciążającej pracownika ciągłym świadczeniem pracy nadliczbowej bez prawa do rekompensaty. W takiej sytuacji praca świadczona przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy nie powinna być oceniana jako przejaw nieudolności pracownika. Powinna być traktowana w kategoriach sumiennej realizacji obowiązków pracowniczych i dbałości pracownika o dobro zakładu pracy. W opisanym przypadku praca po godzinach może być uznana za pracę nadliczbową.

Jeżeli pracownik chce podjąć pracę w godzinach nadliczbowych z własnej inicjatywy, bez wiedzy i wyraźnego polecenia pracodawcy, np. aby sobie dorobić, to takiej samowolnej i nieuzasadnionej pracy nie można uznać za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNP 2002/21/520). Chcąc uniknąć wątpliwości w tym zakresie, warto, aby pracodawca w przepisach wewnątrzzakładowych uregulował zasady przebywania pracowników na terenie zakładu pracy po godzinach pracy. Taki zapis może brzmieć następująco: „Przebywanie na stanowisku pracy po godzinach pracy jest możliwe tylko po uzyskaniu pisemnego polecenia przełożonego, z wyjątkiem konieczności prowadzenia akcji ratowniczej czy usuwania skutków awarii".

Inaczej natomiast należy ocenić sytuację, w której pracownik z własnej inicjatywy i bez wiedzy pracodawcy podejmuje czynności związane np. z prowadzeniem akcji ratowniczej na terenie zakładu pracy. W takim przypadku można przyjąć, że działanie pracownika, będące wyrazem dbałości o dobro zakładu pracy, będzie mogło być uznane za pracę nadliczbową.

! Pracodawca może uregulować w przepisach wewnątrzzakładowych zasady przebywania pracowników na terenie zakładu pracy po godzinach pracy.

Przykład

Jan D., zamykając sklep, ustalił, że doszło do awarii wodociągowej. Uwzględniając potrzebę zabezpieczenia towaru oraz ogólną dbałość o dobro pracodawcy, pracownik przystąpił do pracy. W opisanym przypadku można uznać, że mimo braku polecenia pracodawcy praca świadczona przez Jana D. była pracą nadliczbową.

Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych jest wiążące dla pracownika nie tylko w sytuacji, gdy pracodawca zleca pracę zgodną z umówionym w umowie o pracę rodzajem, lecz również wówczas, gdy polecona mu praca jest innego rodzaju (wyrok Sądu Najwyższego z 1 sierpnia 1990 r., I PRN 7/90, patrz: www.ekspert3.inforlex.pl). Należy jednak podkreślić, że w sytuacji, gdy przesłanką polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych są szczególne potrzeby pracodawcy, praca zlecona w godzinach nadliczbowych powinna być co do zasady zgodna z posiadanymi przez pracownika kwalifikacjami. Gdy pracodawca zdecyduje się powierzyć pracownikowi pracę nadliczbową znacznie odbiegającą od posiadanych przez pracownika kwalifikacji (w ramach szczególnych potrzeb), wówczas w przypadku wyrządzenia przez pracownika szkody (z winy nieumyślnej) w związku z pracą świadczoną w takich warunkach nie będzie on miał prawa co do zasady żądać od pracownika naprawienia szkody. Nieco inaczej kształtuje się sytuacja, gdy zachodzi konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. W takim przypadku może dojść do wydania pracownikowi polecenia wykonania pracy nadliczbowej, często niezależnie od posiadanych przez niego kwalifikacji (pod warunkiem że taka praca nie będzie stanowiła bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika).

Przykład

Pracodawca wynajmuje halę, w której urządził stanowiska pracy serwisantów sprzętu komputerowego. W związku z intensywnymi opadami śniegu pracodawca wydał pracownikom (serwisantom) polecenie pozostania w pracy po godzinach, aby weszli na dach budynku i usunęli zalegający na nim śnieg. Wydając takie polecenie, pracodawca powołał się na szczególne potrzeby oraz konieczność ochrony mienia. Pracownicy odmówili wykonania polecenia. Pracodawca rozwiązał z pracownikami umowy o pracę z powodu niewykonania polecenia i narażenia pracodawcy na szkodę w związku z możliwością zawalenia się konstrukcji budynku. W takim przypadku postępowanie pracodawcy było nieprawidłowe. Praca zaproponowana pracownikom w nadgodzinach nie tylko bardzo różniła się od umówionej, lecz także powodowała zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników związane z możliwością upadku z wysokości. W tej sytuacji, niezależnie od stopnia prawdopodobieństwa wystąpienia katastrofy związanej z zawaleniem się dachu, pracodawca nie tylko nie miał prawa wydać polecenia odśnieżania, ale również nie powinien dopuścić pracowników do tej pracy, nawet gdyby chcieli ją podjąć z własnej inicjatywy.

Ponad wszelką wątpliwość praca nadliczbowa wiąże się ze wzmożoną eksploatacją pracownika i zmęczeniem z tym związanym, co jest uwarunkowane fizjologicznie, stanowiąc okoliczność od pracownika niezależną. Pytanie, czy zmęczenie pracownika pracą wykonywaną w normalnym czasie pracy, może stanowić uzasadnioną przesłankę do odmowy świadczenia pracy nadliczbowej. W wyroku z 16 grudnia 1987 r. (I PRN 68/87, OSNC 1989/10/164) Sąd Najwyższy uznał, że 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.

9. Forma polecenia oraz czas jego wydania

Przepisy nie regulują formy, w jakiej pracodawca może wydać pracownikom polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Nie zawierają również regulacji, kto może wydać takie polecenie, jak również, z jakim uprzedzeniem powinno zostać wydane.

Odnosząc się do formy polecenia pracy nadliczbowej, uwzględniając brak szczególnych regulacji w tym zakresie, można stwierdzić, że co do zasady dopuszczalna jest każda forma – zarówno ustna, pisemna, jak i z wykorzystaniem środków komunikacji na odległość.

Pracodawca, chcąc zlecić pracownikom pracę nadliczbową, powinien to uczynić w taki sposób i w takiej formie, aby – z jednej strony – miał świadomość i kontrolę nad faktem i realizacją wydanego polecenia, a z drugiej strony – aby z treści polecenia wynikało jasne zobowiązanie pracownika do pozostania w dyspozycji pracodawcy w celu świadczenia pracy po godzinach.

Przykład

Pracodawca prowadzący działalność z zakresu handlu komputerami otrzymał duże nadprogramowe pilne zamówienie na dostawę laptopów. Zamawiający zażądał, aby na komputerach było zainstalowane oprogramowanie o wskazanej przez niego specyfikacji. Pracodawca wysłał do pracowników w godzinach porannych e-maila, że w związku z dodatkowym zamówieniem istnieje możliwość dorobienia sobie w ramach pracy nadliczbowej, a osoby zainteresowane proszone są o pozostanie w pracy po zakończeniu dniówki roboczej. Żaden z pracowników nie został po godzinach. Pracodawca na drugi dzień nałożył na podwładnych kary porządkowe, powołując się na naruszenie zasady dbałości o dobro zakładu pracy oraz zignorowanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W powyższej sytuacji trudno przyjąć, że informacja o dodatkowym zamówieniu była poleceniem pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie zawarł bowiem w niej jasnego zobowiązania do pozostania w pracy wyznaczonych pracowników w celu wykonania dodatkowej pracy. Informacja od pracodawcy stanowiła niewiążącą propozycję podjęcia pracy nadliczbowej, z której pracownicy mogli, ale w żadnym razie nie musieli skorzystać. Za niedopuszczalne w tej sytuacji należy również uznać wyciąganie jakichkolwiek konsekwencji od pracowników.

Odnosząc się do formy wydawania polecenia pracy nadliczbowej, należy przyjąć, że dużo zależy od specyfiki zakładu i ustalonych zasad (zwyczaju zakładowego).

Oczywiście nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca w przepisach zakładowych uregulował, w jaki sposób wydawane jest polecenie pracy nadliczbowej. W przypadku gdy polecenie pracy nadliczbowej dotyczy pracowników zatrudnionych w siedzibie zakładu pracy lub wyodrębnionej jednostce organizacyjnej, wydanie i przekazanie polecenia pracy nadliczbowej nie powinno stanowić większego problemu. Jednak nie każdy pracownik świadczy stacjonarną pracę przy biurku w siedzibie pracodawcy.

Problem może powstać w przypadku pracowników mobilnych, jak również świadczących pracę w formie telepracy. W takim przypadku pracodawca co do zasady ma utrudnioną możliwość udania się do pracownika i przekazania mu osobiście polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pozostają jedynie środki porozumiewania się na odległość – rozmowa telefoniczna, SMS, poczta elektroniczna.

Niestety, w praktyce może się okazać, że taki sposób komunikacji będzie mało skuteczny, jak również wystąpią zamierzone działania pracownika podejmowane w celu utrudnienia czy uniemożliwienia kontaktu z pracodawcą – szczególnie po godzinach pracy.

W przypadku gdy praca nadliczbowa ma być świadczona w celu usuwania awarii czy prowadzenia akcji ratowniczej można przyjąć, że z powodu nadzwyczajnych okoliczności dopuszczalna będzie każda metoda zawiadomienia pracownika o potrzebie pracy nadliczbowej. Nie można również wykluczyć, że pracodawca w przypadku, gdy nie zdoła się samodzielnie skontaktować z niektórymi pracownikami, wyda innej osobie np. wyznaczonemu pracownikowi, aby ten próbował skontaktować się z pracownikami w celu przekazania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Pracodawca, szczególnie o rozbudowanej strukturze organizacyjnej, powinien uregulować kwestię, kto może wydawać polecenia pracy nadliczbowej. Wydaje się, że powinien to czynić bezpośredni przełożony. Unormowanie tej kwestii w przepisach wewnątrzzakładowych pozwoli na uniknięcie nieporozumień i nakładania się poleceń.

Odnosząc się do zagadnienia czasu wydania polecenia pracy nadliczbowej, należy w pierwszej kolejności zauważyć, że co do zasady praca nadliczbowa ma związek z sytuacjami nieprzewidzianymi – takimi jak szczególne potrzeby pracodawcy, jak również przypadkami podyktowanymi siłą wyższą. W przypadkach nadzwyczajnych polecenie pracy nadliczbowej jest co do zasady wydawane niezwłocznie po powzięciu informacji, że praca tego rodzaju jest niezbędna.

Nieco inaczej sytuacja może wyglądać w przypadku konieczności pracy nadliczbowej podyktowanej szczególnymi potrzebami pracodawcy. Oceniając czas wydania polecenia pracy w nadgodzinach, w omawianym przypadku należy zauważyć, że przepis posługuje się zwrotem „szczególne potrzeby pracodawcy", a nie „nagłe szczególne potrzeby pracodawcy". Powoduje to, że informacja o szczególnych potrzebach i konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może być podana do wiadomości pracowników z wyprzedzeniem – nie zawsze musi to być więc dzień, w którym pracownicy będą świadczyli pracę nadliczbową.

Przykład

Pracodawca prowadzący działalność w zakresie wyrobów metalowych dostał nadprogramowe zamówienie, na którego realizację ma 7 dni. Z charakteru zamówienia wynika (uwzględniając obciążenie pracowników pracą bieżącą), że nie będzie możliwości jego wykonania w ramach tzw. normalnego czasu pracy. W omawianym przypadku pracodawca ma możliwość – w zależności od rozplanowania realizacji dodatkowego zamówienia, wydać pracownikom polecenie pracy w nadgodzinach w dniu otrzymania zamówienia – nawet gdyby praca nadliczbowa miała być świadczona w ostatnim dniu jego realizacji. Pracodawca może również wydać polecenie pracy w nadgodzinach tego samego dnia, w którym praca nadliczbowa będzie świadczona. Należy uznać, że lepszym rozwiązaniem jest przekazanie pracownikom polecenia z wyprzedzeniem – pozwoli to na lepsze rozplanowanie sobie przez nich dnia, w którym praca nadliczbowa będzie wykonywana.

10. Doba pracownicza a nadgodziny

Do celów rozliczania czasu pracy pracownika przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 k.p.). W większości przypadków doba pracownicza nie pokrywa się z dobą astronomiczną.

Od 23 sierpnia 2013 r. obowiązują przepisy wprowadzające częściową modyfikację definicji doby pracowniczej i godzin nadliczbowych wynikających z pracy w tej samej dobie dla pracodawców, u których obowiązuje ruchomy rozkład czasu pracy. Taki rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy (art. 140^1 § 1 k.p.). Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla niego dniem pracy. Ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Organizacja pracy w ramach ruchomego rozkładu czasu pracy nie może jednak powodować naruszeń w zakresie dobowego oraz tygodniowego prawa pracownika do odpoczynku. W pozostałych przypadkach, do których nie ma zastosowania powołany przepis (nie jest stosowany ruchomy czas pracy), należy stosować ogólne zasady.

11. Limity i ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych

Pracodawca nie może zlecać pracy w godzinach nadliczbowych według swobodnego uznania i bez ograniczeń. Zlecając pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych, pracodawca powinien pamiętać o następujących ograniczeniach:

- przeciętnym tygodniowym czasie pracy,
- okresach odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- limicie rocznym godzin nadliczbowych,
- pracownikach, którym nie można polecać pracy w nadgodzinach.

11.1. Tygodniowy czas pracy

Co do zasady tygodniowy czas pracy razem z godzinami nadliczbowymi nie powinien przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 131 § 1 k.p.). W związku z brakiem kategorycznego ograniczenia zakresu zastosowania powołanego przepisu, należy przyjąć, że odnosi się on nie tylko do godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Wskazany limit dotyczy również pracy nadliczbowej związanej z prowadzeniem akcji ratowniczej lub usuwaniem awarii.

11.2. Prawo do odpoczynku

Ograniczenia w możliwości zlecania pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych wynikają też z przepisów regulujących prawo pracownika do odpoczynku. Zgodnie z nimi, w każdej dobie pracownikowi przysługuje co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (uwzględniając odpowiednio przepisy dotyczące równoważnego systemu czasu pracy). Wyjątki od wskazanego okresu odpoczynku nie dotyczą pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. W takich przypadkach pracownikowi przysługuje w okresie rozliczeniowym równoważny okres odpoczynku. Z przepisów dotyczących obowiązku zapewnienia pracownikowi odpoczynku wynika, że pracownicy zatrudnieni w ramach podstawowego systemu czasu pracy mogą przepracować maksymalnie 5 godzin nadliczbowych, przy uwzględnieniu, że:

- doba ma 24 godziny,
- normalny dobowy czas pracy wynosi 8 godzin,
- odpoczynek dobowy wynosi 11 godzin.

Ograniczenia w zatrudnianiu w godzinach nadliczbowych wynikają również z obowiązku zapewnienia pracownikowi 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, w którym jest zawarty co najmniej 11-godzinny odpoczynek dobowy (11 godzin + 24 godziny).

11.3. Roczny limit godzin nadliczbowych

Liczba godzin nadliczbowych pozostających w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy jest ograniczona w skali roku i wynosi 150 godzin. Limit ten nie będzie miał zastosowania do godzin nadliczbowych powstałych w sytuacjach nadzwyczajnych, związanych z akcją ratowniczą czy potrzebą usunięcia awarii, z uwagi na niemożliwy do przewidzenia charakter i rozmiar tych zdarzeń. Ustawowe roczne ograniczenie liczby godzin nadliczbowych nie jest bezwzględnie obowiązujące. Może ono ulec modyfikacji przez wprowadzenie odpowiednich zapisów do wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy (układu zbiorowego, regulaminu pracy) lub umowy o pracę.

11.4. Zakaz zatrudniania w nadgodzinach niektórych grup pracowników

Obok ograniczeń wynikających z przepisów bezpośrednio odnoszących się do czasu pracy, ustawodawca wprowadził zakazy zatrudniania w godzinach nadliczbowych dotyczące określonych grup pracowników. Kodeksowe zakazy w tym zakresie można podzielić na bezwzględne oraz względne.

Rodzaje zakazów pracy w godzinach nadliczbowych i osoby nimi objęte

Rodzaj zakazu pracy w godzinach nadliczbowych	Kogo dotyczy
Bezwzględny Nie może być uchylony przez oświadczenie pracownika, na podstawie którego wyrazi on zgodę na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.	■ Pracownic w ciąży ■ Pracowników młodocianych ■ Pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy)
Względny Może być uchylony przez oświadczenie pracownika, na podstawie którego wyrazi on zgodę na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.	Pracowników opiekujących się dzieckiem w wieku do 4 lat

12. Dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych

Biorąc pod uwagę fakt, że praca nadliczbowa stanowi dodatkowe przeciążenie pracownika, ustawodawca – chcąc wyeliminować nadmierne korzystanie przez pracodawców z możliwości zlecenia pracy nadliczbowej – wprowadził obostrzenia w tym zakresie. Ustawowy katalog przesłanek dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych jest zamknięty. Oznacza to, że pracodawca nie może go dowolnie modyfikować ani uzupełniać o nowe własne powody uzasadniające pracę nadliczbową.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w 2 sytuacjach:

- prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

12.1. Prowadzenie akcji ratowniczej lub usuwanie awarii

Pierwsza z sytuacji, w której możliwe jest polecenie pracy nadliczbowej, dotyczy przypadków nadzwyczajnych o charakterze żywiołowym, których nie można przewidzieć czy zaplanować. Takimi szczególnym przypadkami są właśnie akcje ratownicze zmierzające do ochrony życia oraz mienia. Oczywiście w żadnym wypadku sytuacją nadzwyczajną o charakterze działań ratowniczych nie będzie potrzeba pracodawcy ratowania złej kondycji finansowej zakładu przez nielimitowane świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych pozostających w związku z usuwaniem awarii jest nieco bardziej skomplikowana z punktu widzenia kwalifikacji takiej czynności. W takim przypadku mogą bowiem wystąpić dwie sytuacje (w zależności od interpretacji):

- **sytuacja 1** – czynności związane z usuwaniem awarii mogą stanowić normalny zakres obowiązków pracownika – np. serwisanta. W takim przypadku usuwanie awarii stanowi normalny przedmiot świadczenia pracy konkretnego pracownika, co sprawia, że praca w godzinach nadliczbowych będzie uzasadniona i dopuszczalna nie tyle z samego faktu wystąpienia i usuwania awarii (do czego zobowiązany jest pracownik), ile z faktu zatrudnienia na określonym stanowisku. W przypadku pracowników, do których zadań należy usuwanie awarii, dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych będzie miała miejsce dopiero w razie szczególnych potrzeb pracodawcy;
- **sytuacja 2** – gdy usuwanie awarii nie stanowi normalnego zadania pracownika wynikającego z charakteru świadczonej pracy, można mówić o nielimitowanej w czasie potrzebie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Z pierwszą przesłanką związaną z sytuacjami nadzwyczajnymi wiąże się kwestia dopuszczalności konkretnych pracowników do prac związanych z prowadzeniem akcji ratowniczej czy z usuwaniem skutków awarii. Ponad wszelką wątpliwość podstawą wydania przez pracodawcę polecenia wykonywania pracy w ramach omawianej przesłanki jest potrzeba i obowiązek dbałości pracownika o dobro zakładu pracy (w tym ochrona jego mienia). Należy jednak mieć świadomość, że nie w każdym przypadku pracodawca powinien swobodnie dysponować pracownikami i kierować ich do wykonywania pracy nawet w ramach sytuacji nadzwyczajnych. Ograniczenia mogą być dwojakiego rodzaju.

W pierwszej kolejności może wystąpić sytuacja, kiedy to pracodawca wysyła pracowników do usuwania skutków awarii czy prowadzenia akcji ratowniczej, do której przeprowadzenia pracownicy nie mają zupełnie żadnych kwalifikacji. W takim wypadku, uwzględniając charakter zdarzeń, można przyjąć, że obowiązkiem pracownika jest wykonanie pracy, nawet w sytuacji, gdy nie pokrywa się ona zarówno z pracą umówioną, jak i kwalifikacjami pracownika. Sytuacja komplikuje się natomiast wówczas, gdy prowadzenie akcji ratowniczej czy usuwanie skutków awarii nie tylko pozostaje w sprzeczności z charakterem pracy wykonywanej przez pracownika w normalnych warunkach, lecz także stanowi zagrożenie dla jego zdrowia lub życia. Warto w tym miejscu zauważyć, że zgodnie z art. 210 § 1 k.p., w razie gdy:

- warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo
- wykonywana przez pracownika praca stwarza zagrożenie wobec innych osób,

ma on prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. W sytuacji gdy powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Uwzględniając brzmienie powyższych regulacji, należy wskazać, że udział pracowników w pracy w warunkach wskazanych w art. 151 § 1 k.p. będzie można uznać za prawnie dopusz-

czalny w sytuacji, gdy polecenie pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych nie jest związane z okolicznościami bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników.

W sytuacji nagłej potrzeby ratowania dóbr prawnie chronionych, niezależnie od ich charakteru i obowiązku dbałości pracownika o dobro pracodawcy, pracodawca powinien w każdym przypadku rozważyć zasadność dopuszczenia pracowników do pracy w nadgodzinach w przypadku prowadzenia akcji ratowniczej.

Przykład

Pracodawca prowadzi magazyn odczynników chemicznych. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi magazynu kończą pracę o godzinie 18.00. O godzinie 17.55 w magazynie nastąpił wybuch niebezpiecznych substancji, w wyniku którego powstał gwałtowny pożar. Niezależnie od zawiadomienia o tym zdarzeniu straży pożarnej, pracodawca polecił pracownikom opanowanie sytuacji. Ze względu na to, że w wyniku pożaru powstało wiele trujących lotnych substancji chemicznych, pracownicy odmówili wykonania tego polecenia. Pracodawca rozwiązał z pracownikami stosunki pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., wskazując jako przyczynę odmowę wykonania polecenia służbowego oraz złamanie zasady obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. W takim przypadku postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Zlecanie pracy w opisanych warunkach, w tym nadliczbowej, trzeba uznać za niedopuszczalne, niezależnie od żywiołowego i nadzwyczajnego charakteru zaistniałych zdarzeń. Należy przyjąć, że obowiązek usuwania katastrofy oraz jej skutków spoczywa wyłącznie na pracownikach wyspecjalizowanych służb.

Zobowiązując pracowników do świadczenia pracy, w tym w godzinach nadliczbowych, powołując się na okoliczności, jakimi są nagła katastrofa czy usuwanie skutków awarii, pracodawca powinien ocenić, czy takie polecenie i ewentualna praca świadczona w związku z danym zdarzeniem nie będą stanowiły bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników.

12.2. Szczególne potrzeby pracodawcy

W typowych warunkach funkcjonowania zakładu pracy najczęstszą przesłanką uzasadniającą świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych są szczególne potrzeby pracodawcy. Przepisy nie zawierają jednak definicji szczególnych potrzeb pracodawcy. Interpretacja przesłanki, jaką jest szczególna potrzeba pracodawcy, jest bardzo istotna, ponieważ od tego zależy, czy praca w godzinach nadliczbowych będzie mogła być rozpatrywana jako normalny element organizacji pracy, czy zostanie przypisana tylko do sytuacji o charakterze nadzwyczajnym, niezwiązanej z przypadkami wywołanymi siłą wyższą.

Ze sformułowania „szczególne potrzeby" wynika, że praca nadliczbowa w żadnym przypadku nie może mieć miejsca w ramach normalnego niezakłóconego, prawidłowo zorganizowanego procesu pracy. Należy przyjąć, że jeśli w zakładzie pracy następuje sukcesywny wzrost zapotrzebowania na pracę, np. w związku z rozszerzeniem działalności, to taka sytuacja co do zasady nie stanowi przesłanki szczególnych potrzeb pracodawcy. Wówczas stopniowy wzrost zapotrzebowania na pracę powinien wiązać się przede wszystkim ze zwiększaniem zatrudnienia, a nie z wykorzystywaniem już zatrudnionych pracowników przez ciągłe zlecanie im pracy nadliczbowej. Pogląd ten wynika z tego, że szczególne potrzeby pracodawcy powinny być utożsamiane z nie do końca dającymi się przewidzieć przypadkami, często sytuacjami nagłymi, takimi jak np. dodatkowe, duże zamówienie czy nagła potrzeba przeprowadzenia prac naprawczych. Problem w tym, że oceny zasadności w zakresie, czy występują (wystąpiły) szczególne potrzeby pracodawcy, dokonuje on sam we własnym zakresie i w tej kwestii w żaden sposób nie jest związany opinią pracowników. Ocena danej sytuacji nie może być jednak przeprowadzona w sposób zupełnie dowolny, według swobodnego uznania pracodawcy. W wyroku z 26 maja 2000 r. (I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662) Sąd Najwyższy wskazał, że szczególne potrzeby pracodawcy to potrzebne specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z działalnością prowadzoną przez pracodawcę.

! Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, szczególne potrzeby pracodawcy to potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z działalnością prowadzoną przez pracodawcę.

Warto wskazać, jakie mogą być konsekwencje odmowy przez pracownika świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku, gdy nie mają zastosowania zakazy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Punktem wyjścia jest obowiązek pracownika do wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych. Odmowa świadczenia pracy nadliczbowej powinna być za każdym razem rozpatrywana indywidualnie, z uwzględnieniem całokształtu okoliczności towarzyszących takiej odmowie. W typowych warunkach odmowa wykonania pracy nadliczbowej stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, co może uzasadniać zastosowanie różnych form odpowiedzialności i konsekwencji w stosunku do pracownika. W zależności od konkretnego przypadku pracodawca ma możliwość zastosowania odpowiedzialności porządkowej przewidzianej w art. 108 k.p., a w skrajnych przypadkach może zwolnić pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Inaczej sytuacja wygląda, gdy odmowa świadczenia pracy nadliczbowej będzie rozpatrywana przez pryzmat zasad współżycia społecznego oraz w kontekście naruszenia przez pracodawcę zasady korzystania ze swojego prawa w sposób niepozostający w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Przykład
Wiktor P. samotnie wychowuje 6-letnie dziecko. Pracodawca polecił pracownikowi wykonanie pracy nadliczbowej, mając świadomość, że taką pracę mogą wykonać pracownicy o porównywalnych kwalifikacjach. W tym przypadku postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

Odmowa świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych powinna co do zasady dotyczyć przypadków nadzwyczajnych, w ramach których sytuacja rodzinna czy osobista, poziom zmęczenia pracownika, ogólny stan jego zdrowia czy charakter zleconej pracy obiektywnie uzasadniają taką odmowę. Należy uznać, że pracownik powinien rzeczowo przedstawić okoliczności przemawiające za odmową wykonania pracy nadliczbowej. Brak uzasadnienia i opuszczenie miejsca pracy wbrew poleceniu pracodawcy może bowiem zostać zakwalifikowane, w zależności od przypadku, nawet jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ze wszystkimi tego konsekwencjami.

13. Zasady rekompensaty pracy nadliczbowej

Pracownik wykonujący pracę w godzinach nadliczbowych ma prawo do rekompensaty. Może ona zostać udzielona w formie dodatkowego wynagrodzenia lub czasu wolnego.

13.1. Wynagrodzenie za pracę nadliczbową

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje m.in. normalne wynagrodzenie (art. 151^1 § 1 k.p.). Ponieważ przepisy nie precyzują, co należy rozumieć przez pojęcie „normalne wynagrodzenie", przyjmuje się, że w każdej sytuacji jest nim wynagrodzenie zasadnicze, które wynika co do zasady ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika.

Problem może powstać w sytuacji, gdy pracownik ma prawo do składników wynagrodzenia, które wprawdzie przysługują w stałej wysokości, ale są niezależne od godzin faktycznej pracy. Wówczas należy przeanalizować charakter tych dodatkowych składników oraz określić ich związek ze świadczoną pracą. Należy w tym miejscu wskazać, że dodatkowe składniki co do zasady stanowią formę rekompensaty pozostającą w związku z negatywnymi zjawiskami procesu pracy, takimi jak jej uciążliwość czy stres. Podkreślenia wymaga, że naturalnym zjawiskiem jest, iż przedłużenie czasu pracy będzie powodowało automatyczny wzrost ekspozycji na owe negatywne czynniki. Z powyższego powodu za zasadne i logiczne należy uznać, że dodatkowe składniki wynagrodzenia, rekompensujące oddziaływanie negatywnych czynników powinno być wliczane do normalnego wynagrodzenia wypłaconego z tytułu pracy nadliczbowej. Wyjątkiem od powyższej zasady mogłaby być przykładowo sytuacja, w ramach której pracodawca powierza pracownikowi pracę nadliczbową, wprawdzie zgodną z jego kwalifikacjami, ale niepowodującą narażenia pracownika na szkodliwe czynniki środowiska pracy, które występują w normalnym czasie pracy pracownika i powodują obowiązek wypłacania dodatków z tego

tytułu. W przeważającej większości przypadków, praca, która jest polecana w godzinach nadliczbowych, jest jednak pracą taką samą, jaką pracownik wykonuje w normalnym czasie pracy, co sprawia, że dodatkowe składniki wynagrodzenia związane z negatywnymi czynnikami powinny być wliczane do wynagrodzenia normalnego. Warto w tym miejscu przywołać orzeczenie SN z 3 czerwca 1986 r. (I PRN 40/86, OSNC 1987/9/140), w którym sąd wskazał, że:

Przez „normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 134 § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

13.2. Dodatek do wynagrodzenia

Obowiązek wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych obok normalnego wynagrodzenia ma dwie funkcje. Przede wszystkim dodatek stanowi rekompensatę z tytułu zwiększonego nakładu pracy, a następnie jest to element odstraszający przed nadmierną eksploatacją pracowników w godzinach nadliczbowych.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek w wysokości uzależnionej od pory i dnia, w których przypadała taka praca.

Wysokość dodatku za godziny nadliczbowe

Wysokość dodatku za pracę nadliczbową	Przysługuje za pracę
100% wynagrodzenia	■ w nocy, ■ w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, ■ w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub za święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, ■ za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50% lub 100%
50% wynagrodzenia	■ za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu, za który przysługuje 100% dodatek

Wynagrodzenie będące podstawą obliczania dodatku obejmuje:

- wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, lub
- 60% wynagrodzenia – jeżeli składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określeniu warunków wynagradzania.

Stawka osobistego zaszeregowania to wynagrodzenie o charakterze stałym. Jest ono powiązane bezpośrednio z funkcją pracownika lub zajmowanym przez niego stanowi-

skiem. W skład wynagrodzenia zasadniczego wchodzi m.in. dodatek funkcyjny czy menedżerski.

W sytuacji gdy pracownik jest wynagradzany stawką miesięczną, należność za 1 godzinę pracy nadliczbowej należy ustalić w następujący sposób:

- **krok 1** – miesięczną stawkę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu,
- **krok 2** – otrzymany wynik pomnożyć przez odpowiedni procent (50% lub 100%) i przez liczbę przepracowanych godzin nadliczbowych.

Jeżeli pracownik nie jest wynagradzany ani według stawki godzinowej, ani miesięcznej, podstawę wymiaru dodatku stanowi 60% wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Wówczas, aby obliczyć należność za 1 godzinę, należy:

- **krok 1** – podstawę wymiaru podzielić przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustala się to wynagrodzenie,
- **krok 2** – otrzymany wynik pomnożyć przez odpowiedni procent (50% lub 100%) i przez liczbę przepracowanych godzin nadliczbowych (§ 4 rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy).

Jeżeli praca w tych samych godzinach spowodowała przekroczenie zarówno dobowe, jak i tygodniowe, wówczas dodatek należy się tylko w związku z przekroczeniem normy dobowej (art. 151^1 § 2 k.p.).

Należy pamiętać, że przepisy wskazujące na wysokość dodatków i, generalnie mówiąc, wynagrodzenia za pracę nadliczbową są przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi. W konsekwencji pracodawca nie może ich dowolnie modyfikować na niekorzyść pracownika. Ewentualne modyfikacje są dopuszczalne tylko wtedy, gdy będą miały charakter korzystniejszy od regulacji obowiązujących powszechnie. Istnieje zatem możliwość zwiększenia wysokości dodatku z tytułu pracy nadliczbowej, jak również korzystniejsze wskazanie podstawy do jego ustalenia. Nie ma żadnych przeciwwskazań, aby pracodawca przykładowo w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym wprowadził zapis, że pracownikom przysługuje dodatek 100% za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu, niż te, które zostały wymienione w art. 151^1 § 1 pkt 1 k.p.

W przypadku gdy pracodawca zechciałby wprowadzić warunki mniej korzystne niż gwarantuje to Kodeks pracy, wówczas uregulowania takie nie będą obowiązywać. Analogicznie do sytuacji, gdyby pracodawca zawarł mniej korzystne warunki wynagradzania z tytułu pracy nadliczbowej w umowie o pracę – wówczas postanowienia takie będą nieważne.

! Postanowienia w zakresie wynagradzania za pracę nadliczbową nie mogą być mniej korzystne niż obowiązujące przepisy prawa pracy.

W praktyce zdarzają się sytuacje, gdy pracodawca, chcąc obniżyć koszty pracy, rezygnuje z wypłacenia pracownikom rekompensaty z tytułu pracy nadliczbowej. Jednak żadne oko-

liczności, nawet trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy, nie zwalniają go z obowiązku wypłaty wynagrodzenia i ewentualnych dodatków z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych. W wyroku z 11 stycznia 2006 r. (II PK 113/05, OSNP 2006/23-24/348) Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe. Należy uznać, że pojęcie wynagrodzenia w kontekście obowiązku pracodawcy jego wypłaty powinno być rozumiane szeroko, jako obowiązek wypłaty normalnego wynagrodzenia wraz ze wszelkimi dodatkami, w tym wynikającymi z pracy w godzinach nadliczbowych.

13.3. Czas wolny

Świadczenie pracy nadliczbowej może zostać zrekompensowane czasem wolnym zamiast odpowiednim dodatkiem. Istnieją dwie możliwości udzielenia pracownikowi czasu wolnego w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe, tj.:

- na wniosek pracownika,
- bez wniosku pracownika, z inicjatywy pracodawcy.

W sytuacji gdy udzielenie czasu wolnego poprzedza wniosek pracownika, pracodawca udziela za 1 godzinę nadliczbową jednej godziny czasu wolnego. Udzielenie czasu wolnego może nastąpić w innym okresie rozliczeniowym, niż ten, w którym wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych. Ponadto przyjmuje się, że jeśli pracownik wskazał we wniosku precyzyjny termin udzielenia czasu wolnego, to pracodawca jest związany takim wnioskiem. Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lutego 2010 r. (I PK 157/09, patrz: www.ekspert3.inforlex.pl) stanął na stanowisku, że w przypadku udzielenia na pisemny wniosek pracownika czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje (art. 151^1 § 3 k.p.), co oznacza, że pracownik zachowuje prawo jedynie do normalnego wynagrodzenia za pracę wykonaną w nadgodzinach.

! Udzielenie czasu wolnego za przepracowane nadgodziny pozbawia pracownika prawa do dodatku do wynagrodzenia za taką pracę.

Z punktu widzenia pracownika korzystniejsze wydaje się udzielenie czasu wolnego z inicjatywy pracodawcy. W takim przypadku wymiar udzielonego czasu wolnego jest o połowę wyższy w stosunku do liczby przepracowanych godzin nadliczbowych. Czas wolny z inicjatywy pracodawcy powinien być udzielony najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego. Uwzględniając fakt, że co do zasady czas wolny pracownika jest czasem bezpłatnym, udzielenie czasu wolnego przez pracodawcę z jego inicjatywy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Wniosek o rekompensatę pracy nadliczbowej w formie czasu wolnego powinien mieć formę pisemną. Wnioski te przechowywane są wraz z kartami ewidencji czasu pracy.

Część pracodawców stosuje praktykę, w ramach której wnioski przechowywane są u kierowników komórek organizacyjnych pracowników składających takie wnioski – należy pa-

miętać, że jest to postępowanie nieprawidłowe. Wnioski o udzielenie czasu wolnego powinny być przechowywane wraz z pozostałą dokumentacją pracowniczą – czyli w typowych warunkach w działach kadr. W przeciwnym razie postępowanie takie z całą pewnością zostanie zakwestionowane przez inspektora pracy, który skieruje do pracodawcy wystąpienie zobowiązujące do prawidłowego prowadzenia dokumentacji.

Przepisy nie zawierają wzoru wniosku pracownika o udzielenie czasu wolnego w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe. W praktyce zdarzały się przypadki, gdy pracodawcy stosowali wnioski, w których nie przewidziano miejsca na podpis wnioskodawcy. Tak wypełniony formularz nie spełnia wymogu wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe, ponieważ nie zawiera podpisu wnioskodawcy.

13.4. Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie za pracę nadliczbową wraz z dodatkiem może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151^1 § 4 k.p.).

Wskazany przepis zawiera ustawowe ograniczenie możliwości stosowania ryczałtu do określonej grupy pracowników, tj. do osób stale świadczących pracę poza zakładem pracy. Kodeks pracy nie definiuje jednak tej grupy (poza telepracownikami). W wyroku z 13 listopada 2009 r. (III PK 44/09) Sąd Najwyższy stwierdził, że wymóg stałości pracy, zgodnie z art. 151^1 § 4 k.p., nie jest równoznaczny z wymogiem, aby praca była wykonywana poza zakładem bez przerwy czy wyłącznie. Należy więc uznać, że częściowe wykonywanie pracy w zakładzie nie stanowi przeszkody do przyznania pracownikowi ryczałtu.

Przykład

Konrad F., zatrudniony jako przedstawiciel handlowy, raz w tygodniu o umówionej godzinie stawia się w centrali firmy, skąd pobiera towar. Czynność ta jest na tyle krótka, że pracownik w pozostałym czasie pracy w tym dniu wykonuje swoje obowiązki w terenie, podobnie jak w każdym następnym dniu pracy. Fakt przybywania przedstawiciela jednego dnia do siedziby firmy trudno uznać za spełnienie wymogu stałości świadczenia pracy poza zakładem pracy. Element stałości wystąpiłby wtedy, gdyby towar był dostarczany pracownikowi w terenie w umówionym miejscu. Uwzględniając jednak wyrok Sądu Najwyższego, należy uznać, że takie krótkie, lecz cyklicznie powtarzające się wizyty w siedzibie firmy nie stanowią przeszkody, aby przyznać Konradowi F. ryczałt za pracę nadliczbową.

Wysokość wynagrodzenia ryczałtowego powinna co do zasady odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Uwzględniając rozmiar zadań, które powinien wykonać pracownik, w pierwszej kolejności należy przeprowadzić wstępną symulację liczby godzin niezbędnych na realizację powierzonych obowiązków.

Należy podkreślić, że ryczałt w zasadzie nie może być zaplanowany w wyższym wymiarze niż przeciętnie 8 godzin tygodniowo, co wynika z faktu obowiązywania przeciętnej 48-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy. W praktyce może się zdarzyć, że pracownik będzie świadczył pracę w wymiarze wyższym niż to było ustalone. W takim przypadku wypłata ryczałtu nie będzie wystarczająca. W wyroku z 20 maja 1998 r. (I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownikowi będzie przysługiwało roszczenie o dopłatę do ustalonego ryczałtu. Ma to zastosowanie szczególnie wtedy, gdy rzeczywisty wymiar przepracowanych godzin nadliczbowych w istotny sposób odbiega od wymiaru uzgodnionego przy obliczaniu ryczałtu.

Omawiana zasada działa jednak tylko w jedną stronę, chroniąc interes pracownika. Może bowiem dojść do sytuacji, gdy pracownik przepracuje mniejszą liczbę godzin, niż było to pierwotnie ustalone w związku z obliczaniem wysokości ryczałtu. Wówczas nie należy obniżać wysokości wynagrodzenia ryczałtowego. Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 2008 r. (II PK 288/07; patrz: www.ekspert3.inforlex.pl) stwierdził, że pracownik, który przepracował więcej godzin, niż przewidywał to ustalony w umowie o pracę ryczałt, może wystąpić do sądu o wyrównanie należności z tego tytułu. W ocenie sądu może to być problematyczne z punktu widzenia możliwości dowodowych, uwzględniając fakt, że pracodawca ma ograniczone obowiązki w zakresie ewidencjonowania czasu pracy, co podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 19 maja 2004 r. (I PK 630/03, OSNP 2005/3/37).

Przy ustalaniu wysokości ryczałtu generalną zasadą jest skalkulowanie go na takim poziomie, aby choćby w przybliżeniu odpowiadał wynagrodzeniu za nadgodziny, które przysługiwałoby pracownikowi, gdyby pracował na ogólnych zasadach (wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 1998 r., I PKN 464/98, OSNP 2000/2/50).

14. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

Zasadą jest zatrudnienie pełnoetatowe, rozumiane inaczej jako praca w pełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym przeciętnie 8 godzin w skali doby oraz 40 godzin w tygodniu. W praktyce istnieje możliwość zmniejszenia czasu pracy – mowa wówczas o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W przypadku gdy przepisy szczególne nie stanowią inaczej, pracownika niepełnoetatowego obowiązuje taka sama norma czasu pracy, jak pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Konsekwencją tego jest, że co do zasady godziny nadliczbowe rozpoczynają się wraz z przekroczeniem 8 godzin w ciągu doby lub przeciętnie 40 godzin w tygodniu. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze przekroczenie liczby godzin pracy wynikających z obniżonego wymiaru, które nie przekracza wskazanych wyżej wartości, powoduje, że nie można mówić o godzinach nadliczbowych, lecz o godzinach ponadwymiarowych. Z uwagi na fakt, że praca ponadwymiarowa nie jest pracą nadliczbową, nie obowiązują w stosunku do niej ograniczenia przewidziane dla pracy nadliczbowej.

Mimo że ustawodawca nie traktuje pracy ponadwymiarowej w kategoriach pracy nadliczbowej, należy zwrócić uwagę, że praca ponadwymiarowa stanowi pracę wykraczającą poza wymiar ustalony przez strony stosunku pracy. Konsekwencją tego jest prawo pracownika do

wynagrodzenia i dodatku za taką pracę w wysokości 50% lub 100% (art. 151 § 5 k.p.). Przywołany przepis stanowi pewnego rodzaju rozwiązanie pośrednie między możliwością zatrudnienia ponadwymiarowego a ochroną pracownika, który wcześniej zgodził się na ustalony w umowie wymiar czasu pracy.

Konsekwencją art. 151 § 5 k.p. jest prawo pracodawcy do zobowiązania pracownika do pozostania w pracy w godzinach ponadwymiarowych. Ustawodawca zastosował kryterium dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy ustalonej w wyniku zgodnego oświadczenia stron stosunku pracy. Oznacza to, że strony wskazują, ile godzin (jaki jest limit) ponad ustalony wymiar czasu pracy pracownik może świadczyć pracę.

Mówiąc o pracy ponadwymiarowej, warto poruszyć kwestię, co stanowi podstawę jej powierzenia. Pośrednio obowiązek taki wynika z samej możliwości wprowadzenia do umowy o pracę zapisów określających dopuszczalną liczbę godzin pracy, których przekroczenie będzie uprawniało pracownika do dodatku, jak za godziny nadliczbowe. Ponadto z uprawnień kierowniczych pracodawcy wynika możliwość powierzenia pracownikowi pracy ponad wymiar z nim ustalony. Jak wiadomo obowiązkiem każdego pracownika jest realizacja poleceń przełożonych oraz dbałość o dobro zakładu pracy. Praca ponad ustalony wymiar, niestanowiąca pracy w godzinach nadliczbowych, nie będzie podlegała konieczności stosowania limitów lub ograniczeń odnoszących się do określonych kategorii podmiotów. W praktyce oznacza to, że pracodawca, chcąc powierzyć niepełnoetatowcowi pracę ponadwymiarową, nie musi kierować się przesłankami wynikającymi z art. 151 § 1 k.p. odnoszącymi się do takich sytuacji jak zdarzenia o charakterze nadzwyczajnym oraz szczególnych potrzeb pracodawcy – choć te zdarzenia mogą stanowić przesłankę faktyczną świadczenia pracy ponadwymiarowej. Praca ponadwymiarowa w takich przypadkach może być powierzona.

Przykład

Magdalena L. jest w ciąży i wykonuje pracę na 1/2 etatu od poniedziałku do piątku. Z uwagi na szczególną potrzebę pracodawca polecił jej, aby została w pracy w piątek 2 godziny dłużej. W tym przypadku pracodawca miał prawo powierzyć pracownicy pracę ponad ustalony między stronami wymiar czasu pracy, ponieważ nie są to godziny nadliczbowe, tylko ponadwymiarowe. Pracownica co do zasady nie powinna odmówić pozostania w pracy o 2 godziny dłużej.

Roczny ustawowy (lub wewnątrzzakładowy) limit godzin nadliczbowych nie jest uwzględniany w przypadku świadczenia przez pracowników pracy ponadwymiarowej.

Przepis regulujący pracę w godzinach ponadwymiarowych nie rozstrzyga jednak, do jakich wartości – dobowych czy tygodniowych – ma zastosowanie. W praktyce odwoływanie się tylko do wymiaru dobowego jest trudne do zaakceptowania, ponieważ pracodawca ma prawo wezwać pracownika do wykonywania pracy również w dniu dla niego rozkładowo wolnym. Należy zatem przyjąć, że ustalenie dopuszczalnej liczby godzin ponadwymia-

rowych powinno być odnoszone głównie do tygodniowego wymiaru czasu pracy. Wyjątkiem od tej zasady będzie sytuacja, gdy strony mogą z góry przewidzieć i ustalić dobowy wymiar czasu pracy oraz chcą wprowadzić ograniczenie godzin ponadwymiarowych w ciągu doby.

Należy przyjąć, że ustalenie dopuszczalnej liczby godzin ponadwymiarowych powinno być odnoszone głównie do tygodniowego wymiaru czasu pracy pracownika.

W praktyce może zdarzyć się sytuacja (mimo kategorycznego brzmienia przepisu, z którego wynika, że strony ustalają w umowie dopuszczalną liczbę godzin), że strony takich ustaleń nie poczynią. Zgodnie z wyrokiem SN z 9 lipca 2008 r. (I PK 315/07; patrz: www.ekspert3.inforlex.pl) pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151^1 § 1 k.p., w razie nieustalenia dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Z powyższego wyroku wypływa wniosek, że SN dopuszcza możliwość nieustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy. Stanowisko sądu należy jednak uznać za co najmniej kontrowersyjne, uwzględniając kategoryczne brzmienie art. 151 § 5 k.p. zobowiązujące strony do poczynienia stosownych zapisów w umowie. Gdyby ustalenia w omawianym zakresie były fakultatywne, wówczas racjonalny ustawodawca posłużyłby się sformułowaniem „strony mogą ustalić w umowie". Ponadto należy zwrócić uwagę, że przywołany wyrok sankcjonuje sytuację, w której naruszony zostaje cel przepisu sprowadzający się do ochrony czasu prywatnego pracownika, przez wprowadzenie ograniczenia możliwości jednostronnego wprowadzania przez pracodawcę obowiązku pracy ponad wymiarowej.

Zapis w umowie, o którym mowa wyżej, pozwoli w przypadku powierzenia pracy w wymiarze przekraczającym granicę ustaloną przez strony mówić o nabyciu prawa do wynagrodzenia jak za godziny nadliczbowe, niezależnie od faktu, że praca ponadwymiarowa pracą nadliczbową nie jest. W przeciwnym wypadku, tj. jeżeli strony umowy o pracę nie uzgodnią tej kwestii, dodatek będzie należał się pracownikowi co do zasady dopiero po przepracowaniu 8 godzin. Odrębną kwestią jest ustalenie, na ile powyższa zasada jest zgodna z zasadami współżycia społecznego oraz celem regulacji.

15. Praca na „dwa etaty"

W praktyce nie ma przeciwwskazań, aby pracownik świadczył pracę na podstawie dwóch stosunków pracy (dwóch umów o pracę). Przepisy o czasie pracy nie nakazują sumowania go u różnych pracodawców. Teoretycznie pracownik może więc świadczyć pracę w ciągu doby na pełny etat aż u 3 pracodawców.

Można rozważyć dwie sytuacje. W pierwszej istnieje możliwość świadczenia pracy u dwóch niezależnych od siebie pracodawców. W takim przypadku suma wymiaru czasu

pracy u jednego i u drugiego pracodawcy może przekraczać pełny etat. Biorąc pod uwagę, że z odrębnymi pracodawcami zawarte są niezależnie od siebie stosunki pracy, taka sytuacja nie będzie powodowała powstania godzin nadliczbowych. Wyjątkiem może być przypadek, gdy u jednego z pracodawców pracownik pracuje ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a także wykonuje pracę ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego zatrudnionego systemu i rozkładu czasu pracy.

Przy zatrudnieniu u dwóch niezależnych pracodawców warto rozważyć, czy należy sumować godziny nadliczbowe w związku z ustawowym limitem rocznym odnoszącym się do szczególnych potrzeb pracodawcy. Może powstać wątpliwość, czy godziny nadliczbowe, które powstają w dwóch niezależnych stosunkach pracy, powinny podlegać sumowaniu, co byłoby uzasadnione ochronną funkcją przepisów o czasie pracy. Pracodawcy co do zasady nie muszą wiedzieć o pozostawaniu pracownika w drugim stosunku pracy (z wyjątkiem np. pracowników objętych zakazem konkurencji czy kierowców). Ponadto nie ma regulacji, które zobowiązywałyby pracodawców do wzajemnego informowania się o wykorzystaniu przez pracownika limitu godzin nadliczbowych. Należy zatem uznać, że roczny limit godzin nadliczbowych jest całkowicie niezależny i odrębny dla każdego z pracodawców, u których pracownik jest zatrudniony.

! Pracownik zatrudniony u dwóch różnych pracodawców, u każdego z nich ma odrębny limit godzin nadliczbowych.

Bardziej problematyczna jest druga sytuacja, gdy pracownik pozostaje w więcej niż jednym stosunku pracy z tym samym pracodawcą. W takim przypadku nie można wykluczyć podstawy do sumowania godzin nadliczbowych i odnoszenia tego do ustalonego limitu dla jednego pracodawcy.

Z zatrudnieniem u jednego pracodawcy na podstawie dwóch umów wiąże się powszechne zjawisko, jakim są próby obchodzenia przepisów o godzinach nadliczbowych przez zawieranie z pracownikami odrębnych umów cywilnoprawnych, na podstawie których świadczą oni pracę nieróżniącą się rodzajowo od pracy wynikającej z umowy o pracę. Rezultatem tego jest sytuacja, w której pracownik na podstawie stosunku pracy świadczy pracę w wymiarze niepowodującym pracy w nadgodzinach, a następnie w tym samym dniu (dobie) wykonuje taką samą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Do takich praktyk odniósł się Sąd Najwyższy w uchwale z 12 kwietnia 1994 r. (I PZP 13/94, OSNP 1994/3/39), w której wskazał, że umowa zlecenia zawarta z sanitariuszem, który jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidująca wykonywanie przez niego pracy po godzinach za wynagrodzeniem – pracy tego samego rodzaju, która wynika z umowy o pracę, stanowi umowę uzupełniającą umowę o pracę. W ocenie sądu, za pracę wykonywaną na podstawie takiej dodatkowej umowy pracownik ma prawo do wynagrodzenia przewidzianego z tytułu pracy nadliczbowej, a świadczenie pracy tego samego rodzaju, która wynika z umowy o pracę, stanowi kontynuowanie stosunku pracy w godzinach nadliczbowych.

16. Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy w systemie równoważnym

Praca w równoważnym systemie czasu pracy jest uzasadniona szczególnym rodzajem prac, które swoją niezbyt dużą intensywnością mogą być realizowane w większym dobowym wymiarze, nie stanowiąc jednocześnie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. W tym systemie czasu pracy nie ma zatem możliwości określenia pracownikom sztywnej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy. Równoważenie norm czasu pracy w ramach systemu równoważnego polega na tym, że w określone dni pracownicy pracują dłużej, a w inne krócej. W ramach okresu rozliczeniowego zbilansowanie dłuższych i krótszych dni wykonywania pracy sprawia, że przeciętna norma tygodniowa zostanie zachowana.

Podstawowy wariant równoważnego systemu czasu pracy pozwala pracodawcy na zaplanowanie pracy do 12 godzin (w pozostałych przypadkach można ten czas wydłużyć do 16 lub 24 godzin). Biorąc pod uwagę obowiązek równoważenia tak długich okresów świadczenia pracy, czasem może powstać problem z rzeczywistym ustaleniem, kiedy pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku równoważnego systemu czasu pracy co do zasady trzeba mieć świadomość, że również względem pracowników świadczących pracę w takim systemie dobowa norma czasu pracy to również 8 godzin – z możliwością przedłużenia.

W systemie równoważnym, tak jak w każdym innym, mogą w praktyce wystąpić odstępstwa od planowanego rozkładu czasu pracy, które mogą spowodować powstanie godzin nadliczbowych. W przypadku systemu równoważnego warto przywołać wyrok SN z 10 marca 2005 r. (II PK 241/2004), w którym sąd wskazał, że w systemie równoważnego czasu pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, także praca w czasie przekraczającym normę tygodniową.

Przykład

Pracodawca zatrudnia pracowników w systemie równoważnym. Zgodnie z harmonogramem jeden z pracowników ma w konkretnym dniu do przepracowania 10 godzin, a drugi 11 godzin. W takim przypadku godziny nadliczbowe dla pierwszego pracownika rozpoczną się od 11. godziny, a dla drugiego od 12. godziny. Przyjęcie, że pracą nadliczbową w systemie równoważnym jest w każdym przypadku praca przekraczająca wymiar 12 godzin w ciągu doby jest nieprawidłowe.

Przykład

Ignacy E. świadczy pracę w równoważnym systemie czasu pracy. W środę miał zaplanowaną pracę w godzinach od 7.00 do 17.00, tj. przez 10 godzin. Na polecenie pracodawcy pracownik faktycznie świadczył pracę w tym dniu do godziny 19.00. Praca wykonywana w godzinach od 17.00 do 19.00 będzie stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych.

17. Wyjścia prywatne a godziny nadliczbowe

Aby pracownik mógł w czasie pracy załatwić sprawy osobiste, ma prawo zwrócić się do pracodawcy na piśmie o zwolnienie z pracy. Co do zasady czas nieobecności pracownika w związku z załatwianiem spraw osobistych nie jest czasem pracy. Natomiast czas odpracowania takiego zwolnienia od pracy nie będzie pracą w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 2^1 k.p.).

Odpracowanie takiego zwolnienia nie może jednak naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego ani tygodniowego. Przepis ten stanowi wyjątek od zasady, że praca przekraczająca normy czasu pracy lub przedłużony dobowy wymiar czasu pracy stanowi pracę nadliczbową. Przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii proceduralnych związanych z możliwością udzielania zwolnienia pracownikowi, a także szczegółowych zasad jego odpracowywania. Należy przyjąć, że szczegółowe postanowienia w tym zakresie mogą być uregulowane w przepisach wewnątrzzakładowych, a w razie ich braku – w drodze doraźnych uzgodnień między pracownikiem a pracodawcą.

Z praktycznego punktu widzenia warto jednak umieścić w regulacjach wewnątrzzakładowych procedurę udzielania czasu wolnego w związku z prywatnymi wyjściami pracowników. Taka procedura może zawierać przywołanie przepisu Kodeksu pracy (tj. art. 151 § 2^1 k.p.) oraz zawierać wzór wniosku o udzielenie czasu wolnego czy wskazywać konkretny termin na jego złożenie.

18. Praca nadliczbowa kadry kierowniczej

Kadra kierownicza co do zasady nie podlega ograniczeniom w zakresie czasu pracy jak szeregowi pracownicy. Przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.). Z powołanej definicji wynika, że zarządzanie zakładem pracy może być prowadzone zarówno jednoosobowo, jak i wieloosobowo, w zależności od wielkości zakładu pracy oraz jego struktury organizacyjnej.

Problematycznym zagadnieniem może być próba zdefiniowania użytego w ustawie pojęcia „zakład pracy", szczególnie w przypadkach rozbudowanych struktur organizacyjnych. Co do zasady przez zakład pracy należy rozumieć wyodrębniony zespół składników majątkowych oraz osobowych posiadających określone funkcje niezależnie od tego, czy zespół taki posiada osobowość prawną, czy nie. Z punktu widzenia uznania danej jednostki za zakład pracy decydujące znaczenie ma fakt, czy taka jednostka może zostać uznana za zatrudniającą pracowników, w której świadczą oni pracę.

Kwestia godzin nadliczbowych pracowników zarządzających zakładem została uregulowana w art. 151^4 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Przywołany prze-

pis, obok zdefiniowanych pracowników zarządzających, wprowadza jeszcze jedną nieokreśloną grupę podmiotów, tj. kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych.

O właściwym wyodrębnieniu komórki można mówić w sytuacji, gdy taka odrębność wynika z właściwych przepisów wewnątrzzakładowych, np. z regulaminu organizacyjnego, statutu czy schematu organizacyjnego. Nie można zatem mówić o komórce wyodrębnionej w przypadku zespołów pracowników właściwie niewyodrębnionych, jak również wyodrębnionych, ale z powodu doraźnych potrzeb, np. do realizacji jednorazowego zadania czy projektu.

Przykład

Pracodawca XYZ prowadzi dużą firmę reklamową. W przypadku doraźnych potrzeb w ramach struktur konkretnych działów powoływane są nieformalne zespoły do realizacji poszczególnych projektów. Praca takich zespołów jest nadzorowana przez doraźnie powoływanego koordynatora. W tym przypadku nie można mówić o właściwym wyodrębnieniu zarówno komórki organizacyjnej, jak i jej kierownika.

O roli kierowniczej można mówić wtedy, gdy zakres obowiązków kierownika danej wyodrębnionej komórki organizacyjnej koncentruje się na kierowaniu zespołem pracowników. W sytuacji gdy świadczy on pracę taką jak pozostali pracownicy wyodrębnionej komórki, a rola kierownicza jest znaczenie ograniczona, wówczas nie można uznać takiej osoby za kierownika na podstawie art. 151^4 k.p.

Drugim kryterium jest kierownicza rola określonej osoby. Oznacza to, że zakres obowiązków kierownika danej wyodrębnionej komórki organizacyjnej powinien koncentrować się na kierowaniu zespołem pracowników. W sytuacji gdy świadczy on pracę taką jak pozostali pracownicy wyodrębnionej komórki, a rola kierownicza jest zmarginalizowana, wówczas nie ma mowy o uznaniu takiej osoby za kierownika na gruncie komentowanego przepisu. Na kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w kontekście pracy nadliczbowej należy zatem patrzeć nie przez pryzmat nazwy stanowiska pracy wskazanej np. w umowie o pracę, lecz przez rzeczywisty charakter wykonywanych obowiązków. Może się bowiem zdarzyć sytuacja, że pracodawca, chcąc obejść przepisy dotyczące rekompensaty pracy nadliczbowej, wprowadzi wiele stanowisk kierowniczych, zatrudni pracowników na tych stanowiskach, zobowiąże ich do wykonywania pracy niemal analogicznej jak w przypadku pozostałych pracowników, a jednocześnie będzie powoływał się na okoliczności wskazane w art. 151^4 k.p.

Jak już nadmieniono, zakres zwrotu kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych może wynikać z regulacji wewnątrzzakładowych, które jednakże nie mogą stanowić obejścia dla bezwzględnych przepisów ochronnych obowiązujących w tym zakresie. W praktyce może powstać wątpliwość, czy pracodawca może według własnych subiektywnej oceny w ramach prawa wewnątrzzakładowego dokonywać swobodnej kwalifikacji pracowników. Należy w tym miejscu podkreślić, że przepis art. 151^4 k.p., jako bezwzględnie obowiązujący, w żadnym wypadku nie pozwala pracodawcy na włączanie do zakresu obowiązywania tego przepisu pracowników nim nieobjętych.

W wyroku z 10 lutego 2009 r. (II PK 149/08, OSNP 2010/17–18/210) Sąd Najwyższy wskazał, że zakres zastosowania art. 151^4 k.p. nie obejmuje kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli oraz sprawowania nadzoru nad czynnościami pracowników, którzy im podlegają, wykonując takie same zadania na równi z nimi. Sąd Najwyższy w wyroku z 16 marca 2010 r. (I PK 202/09, OSNP 2011/17–18/229) podkreślił, że sprawowanie funkcji kierowniczej w lokalnej wyodrębnionej organizacyjnie jednostce pracodawcy znacznie oddalonej od jego głównej siedziby przez pracownika, który w takiej jednostce nie ma przełożonego, jest zatrudnieniem spełniającym kryteria pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Według Sądu Najwyższego, kierownikami wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy nie są osoby, które wykonują takie same zadania, jak podlegli im pracownicy.

Elementem charakterystycznym przepisu art. 151^4 k.p. jest użyty zwrot „wykonują w razie konieczności". Zwrot ten stanowi samodzielną przesłankę, zobowiązującą pracowników zarządzających oraz kierowników wyodrębnionych komórek do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Warto w tym miejscu zauważyć, że przesłanka „w razie konieczności" jest pojemniejsza niż ta, która odnosi się do szeregowych pracowników – „szczególnych potrzeb pracodawcy". Jest to rzecz zupełnie naturalna, ponieważ od pracowników zarządzających i kierowników należy oczekiwać z uwagi na pełnione przez nich funkcje większego poziomu dyspozycyjności. Przesłanka „w razie konieczności", nieuregulowana precyzyjnie, powinna być rozpatrywana zgodnie z wykładnią gramatyczną. Można więc przyjąć, że konieczność ta oznacza zdarzenie niebędące sytuacją typową (normalnie występującą w toku pracy). Warto dodać, że konieczność pracy poza normalnymi godzinami pracy zgodnie z omawianym przepisem, nie może wynikać z wadliwej organizacji pracy, w wyniku której dochodzi do permanentnego zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych, np. przez określenie zadań w ilości niewspółmiernej do stanu zatrudnienia.

Co do zasady w przypadku pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, konieczność świadczenia pracy w przedłużonym czasie pracy wynika z ich autonomicznych decyzji. Wynika to z faktu, że pracownicy ci stoją na czele struktury organizacyjnej pracodawcy i w praktyce może być trudne ustalenie osoby właściwej do wydania im polecenia pracy poza normalnymi godzinami czasu pracy. Nie ma więc tu mowy o poleceniu przełożonego – co najwyżej praca poza normalnym czasem pracy może być wynikiem wewnętrznego polecenia wynikającego z potrzeby wykonania określonych zadań. Kadra kierownicza cechuje się dużą samodzielnością w działaniu i pracownicy wchodzący w jej skład często sami organizują sobie pracę. Nie można jednak wykluczyć, że w stosunku do części pracowników zarządzających, tym bardziej do kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, będzie mogło być wydane polecenie świadczenia pracy poza normalnymi jej godzinami. Polecenie takie jest wiążące pod warunkiem, że podyktowane jest obiektywnie istniejącą koniecznością świadczenia pracy.

Wykonywanie pracy przez pracowników zarządzających, poza normalnymi godzinami pracy w związku z koniecznością jej świadczenia, wiąże się co do zasady z pozbawieniem prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Należy jednak pamiętać, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (art. 151^4 § 2 k.p.). Z powyższego przepisu widać, że ustawodawca w sposób preferencyjny potraktował kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, wykluczając z zakresu tej regulacji pracowników zarządzających. Wynagrodzenie za nadgodziny będzie się należało kierownikom, w przypadku gdy świadczą oni pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święto na polecenie zwierzchnika. Zatem w sytuacji gdy postanowienie np. kierownika o świadczeniu pracy w wyżej wskazanych warunkach jest efektem poczucia obowiązku, to wynagrodzenie za nadgodziny nie będzie przysługiwało.

Do pracowników zarządzających zakładem pracy są też zaliczani główni księgowi.

Przykład

Mariusz D., zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych, jest jednocześnie głównym księgowym. Jednak pracownik wykonuje inne liczne prace z zakresu zamówień publicznych, obsługi kadrowej, rachunkowej i finansowej, świadcząc regularnie pracę poza normalnymi godzinami pracy. W tej sytuacji pracownik wykonuje pracę w warunkach tzw. pracy rotacyjnej, co oznacza, że wykonuje wiele czynności różnych rodzajowo. Dopuszczalna w orzecznictwie wielozadaniowość wykonywania pracy odnosi się jednak do pokrewnych rodzajów pracy. Ponadto praca wykonywana przez Mariusza D. nie spełnia przesłanki „w razie konieczności", biorąc pod uwagę regularne świadczenie pracy nadliczbowej. Jeżeli z przyczyn organizacyjnych niezbędne było świadczenie przez pracownika pracy po godzinach, to Mariusz D. nabywa prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W tej sytuacji pozbawienie pracownika prawa do dodatkowego wynagrodzenia byłoby nadużyciem.

19. Rekompensowanie pracy w dni wolne od pracy

Szczególne zasady rekompensowania pracy nadliczbowej dotyczą pracy wykonywanej w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, tj. w dni niebędące

niedzielami oraz świętami, a także w inne dni niż udzielone w zamian za pracę w niedzielę lub święto.

Zasadą jest, że pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielany do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Przesłanką, która uzasadnia omawianą regułę w zakresie rekompensowania pracy w dniu harmonogramowo wolnym od pracy, jest fakt, że zatrudnienie w takim dniu powoduje zmniejszenie liczby dni wolnych od pracy. Z tego powodu obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie pracownikowi innego dnia wolnego w danym okresie rozliczeniowym. Obowiązek udzielenia innego dnia wolnego w przypadku świadczenia pracy w dniu harmonogramowo wolnym jest niezależny od liczby przepracowanych godzin.

Przykład

Jan K. pracuje w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku. Pracodawca, powołując się na szczególne potrzeby, zobowiązał pracownika do przyjścia do pracy w sobotę na 3 godziny. Zatem, niezależnie od liczby godzin przepracowanych w sobotę, pracodawca nie ma innej możliwości, jak udzielić pracownikowi całego innego dnia wolnego od pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie wprowadzają bowiem alternatywnych rozwiązań w zakresie możliwości rekompensaty pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Nieudzielenie dnia wolnego w typowej sytuacji będzie stanowiło wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Warto w tym miejscu rozstrzygnąć kwestię, czy udzielenie pracownikowi dnia wolnego jest jedynym możliwym rozwiązaniem w zakresie rekompensaty w każdej sytuacji. Pogląd twierdzący opiera się na kategorycznym brzmieniu przepisu, w którym ustawodawca posłużył się zwrotem „przysługuje dzień wolny". Takie sformułowanie w sposób dość jednoznaczny sugeruje, że w typowych sytuacjach obowiązek udzielenia innego dnia wolnego jest bezwzględny. Rzeczywistość jednak pokazuje, że mogą się zdarzyć sytuacje, w jakich tak rygorystyczne stosowanie przepisu będzie niemożliwe. Dotyczy to przypadków, w których pracodawca mimo dobrych chęci nie będzie w stanie w sposób obiektywny udzielić pracownikowi innego dnia wolnego. Taki przypadek wystąpi np. w związku z chorobą pracownika, kiedy to zwolnienie lekarskie trwa do końca okresu rozliczeniowego. Wówczas, w związku z przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, pracownik nabędzie prawo do wynagrodzenia powiększonego o dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. Natomiast w sytuacji, gdy polecenie pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy powoduje przekroczenie normy dobowej czasu pracy, za takie nadgodziny wynagrodzenie zostanie powiększone o dodatek 50% wynagrodzenia.

Przykład

Mirosław J. jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy i wykonuje pracę od poniedziałku do piątku po 8 godzin. Sobota jest dla niego dniem wolnym od pracy, wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. W związku z awarią pracodawca wezwał Mirosława J. do pracy w sobotę. Usunięcie awarii zajęło pracownikowi 12 godzin. W tej sytuacji pracodawca powinien w pierwszej kolejności udzielić pracownikowi innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego. Ponieważ następnego dnia zakończył się okres rozliczeniowy, pracodawca nie miał możliwości oddania pracownikowi czasu wolnego. Wobec powyższego pracodawca powinien wypłacić pracownikowi:

- normalne wynagrodzenie za 12 godzin pracy dodatkowej,
- 100% dodatek za 8 godzin z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej oraz
- 50% dodatek za 4 godziny z tytułu przekroczenia normy dobowej.

Należy uznać, że nie każde nieudzielenie pracownikowi dnia wolnego w zamian za pracę w dniu harmonogramowo wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy będzie naruszeniem przepisów o czasie pracy. Nie można mówić o naruszeniu obowiązków przez pracodawcę w przypadku, gdy udzielenie dnia wolnego nie było możliwe z powodu obiektywnych okoliczności.

Należy jednak mieć na względzie, że katalog obiektywnych okoliczności powinien być maksymalnie zawężony i nie może stanowić regulacji ułatwiającej pracodawcy organizację procesu pracy.

Pracodawca udziela dnia wolnego w terminie uzgodnionym z pracownikiem. Kodeks pracy nie reguluje trybu takich uzgodnień, a także sytuacji, co należy zrobić, gdyby strony nie doszły do porozumienia w tym zakresie. Warto zatem, aby ustalenia dotyczące udzielenia dnia wolnego były udokumentowane. Należy uznać, że gdyby strony nie doszły do porozumienia, dopuszczalną formą rekompensaty jest w takiej sytuacji forma pieniężna.

20. Praca w niedziele i święta

Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta wymienione w przepisach o dniach wolnych od pracy (art. 1 ustawy o dniach wolnych od pracy). Zasadą jest, że za pracę w niedziele i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w dniu następnym, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Co do zasady praca w niedziele i święta nie jest dopuszczalna. Wyjątki od tej zasady zostały przewidziane w art. 151^{10} k.p., zawierającym katalog sytuacji, w przypadku których jest ustawowe przyzwolenie na pracę w tych dniach, tj. m.in.:

- w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- w ruchu ciągłym,
- przy pracy zmianowej,

- przy niezbędnych remontach,
- w transporcie i w komunikacji,
- przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób.

Pracownikowi, który wykonuje pracę w niedzielę, pracodawca jest zobowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających taką niedzielę lub po niej następujących. Może się jednak zdarzyć, że w wyniku nieprzewidzianych okoliczności, np. choroby pracownika, pracodawca nie będzie miał możliwości udzielenia takiego dnia we wskazanych terminach. W takim przypadku pracownikowi przysługuje dzień wolny, którego należy udzielić do końca okresu rozliczeniowego. Jeśli nie jest to możliwe, zatrudniony ma prawo do dodatku do wynagrodzenia w wysokości 100% za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Pracownik wykonujący pracę w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Ta zasada nie dotyczy pracowników zatrudnionych w tzw. weekendowym systemie czasu pracy.

Jeżeli pracownik wykonuje pracę w święto będące dla niego dniem wolnym od pracy, pracodawca powinien zapewnić mu inny dzień wolny od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego. Jeżeli nie jest to możliwe, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% za każdą godzinę pracy w święto. W przypadku gdy święto przypada w niedzielę, należy stosować przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Co do zasady dzień wolny jest udzielany przez pracodawcę jako rekompensata pracy w dniu, jakim jest niedziela lub święto, w granicach dobowej normy czasu pracy, czyli do 8 godzin. Zatem w sytuacji, gdy praca była wykonywana dłużej, dojdzie do pracy nadliczbowej dobowej, co będzie skutkowało potrzebą zrekompensowania pracownikowi tej pracy. Rekompensatą może być dodatek do wynagrodzenia (w wysokości 100%, jeżeli praca nadliczbowa przypadała w niedzielę lub święto albo w porze nocnej) albo czas wolny.

Katalog prac dozwolonych w niedzielę i święto został rozszerzony w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z 24 stycznia 2014 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Praca w tych dniach jest dodatkowo dozwolona przy wykonywaniu:

- prac polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi, niedziele i święta wolne w Polsce od pracy, są u niego dniami pracy,
- prac zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa wyżej.

Zmiany w omawianym zakresie są związane z potrzebą zapewnienia elastyczności i dostosowania krajowego prawa pracy do potrzeb globalnego rynku. Dostrzeżono bowiem brak możliwości wykonywania pracy w niedziele i święta na rzecz różnych podmiotów zagranicznych, działających na światowym rynku, których obowiązują różne (często odmienne od polskich) kalendarze świąt i strefy czasowe. W szczególności chodzi o prace przy świadczeniu usług transgranicznych, które ze względu na inny tydzień pracy – przy-

kładowo od niedzieli do czwartku oraz inne święta w krajach obsługiwanych przez centra działające w Polsce, muszą być w Polsce wykonywane w niedziele lub święta. Pracownikowi, który wykonywał pracę w tych dniach, pracodawca będzie zobowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy lub rekompensatę finansową w formie dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia.

21. Godziny nadliczbowe a zadaniowy czas pracy

W sytuacji gdy jest to spowodowane rodzajem pracy, jej organizacją lub miejscem wykonywania, istnieje możliwość wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy. Jego idea sprowadza się do tego, że pracodawca w drodze porozumienia z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych pracownikowi zadań, biorąc pod uwagę wymiar czasu pracy wynikający z art. 129 k.p., tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W praktyce zadaniowy system czasu pracy sprawdza się wówczas, gdy pracodawca nie ma możliwości kontrolowania pracownika (lub gdy ta kontrola jest utrudniona). Powoduje to, że praktycznie niemożliwe staje się zgodne ze stanem faktycznym prowadzenie ewidencji czasu pracy. Taka sytuacja może mieć miejsce m.in. w przypadku pracowników:

- mobilnych,
- świadczących pracę o różnym, dynamicznie zmieniającym się poziomie zapotrzebowania na pracę.

System zadaniowy najlepiej sprawdza się zatem u przedstawicieli handlowych, informatyków, tłumaczy i innych przedstawicieli wolnych zawodów.

Ponad wszelką wątpliwość pracownik objęty zadaniowym czasem pracy ma dużo większą elastyczność w zakresie organizacji pracy niż pracownik siedzący stacjonarnie w biurze i pracujący w stałych godzinach pracy. Niezależnie od większej swobody towarzyszącej omawianemu systemowi czasu pracy należy pamiętać, że strony stosunku pracy, ustalając liczbę zadań potrzebnych do ich realizacji, powinny uwzględnić normy czasu pracy, w myśl których czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Problem powstaje wówczas, gdy pracownikowi zostanie powierzonych więcej zadań do wykonania niż jest to możliwe do wykonania w ramach obowiązujących go norm czasu pracy. W takim przypadku może powstać wątpliwość, czy:

- pracownik może powstrzymać się od pracy w związku z faktem, że musiałby pracować dłużej,
- pracownik powinien mimo to świadczyć pracę, a jeżeli tak, to czy będzie ona traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych.

Dodatkowo sprawę komplikuje fakt braku ewidencjonowania czasu pracy pracownika objętego zadaniowym czasem pracy.

Odnosząc się do powyższych wątpliwości, należy w pierwszej kolejności wskazać, że niezależnie od faktu ewidencjonowania godzin pracy, powierzenie pracownikowi zadań

służbowych, których właściwa realizacja wymaga pracy ponad normy czasu, może prowadzić do pracy w godzinach nadliczbowych, z czym wiąże się konieczność ich właściwej rekompensaty.

Zasady rekompensaty z tytułu godzin nadliczbowych w przypadku ich powstania w ramach zadaniowego systemu czasu pracy są takie same jak w pozostałych przypadkach. Rekompensata ma więc formę czasu wolnego lub dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przykład

Pracodawca zatrudnia pracownika w zadaniowym systemie czasu pracy. Zadania do wykonania zostały tak ukształtowane, że pracownik nie zgłaszał pracodawcy problemów z ich terminową realizacją w ramach norm czasu pracy. Pracownikowi zachorowało dziecko. Z tego powodu pracownik świadczący pracę poza stałym miejscem pracy dorywczo zajmował się także dzieckiem. W takim przypadku zadania nałożone na pracownika nie będą mogły zostać zrealizowane w ramach ustalonego czasu pracy z powodu dodatkowych czynności realizowanych przez pracownika w zaistniałej sytuacji. Pomimo tego, że na umówioną pracę pracownik poświęci więcej czasu niż zwykle, nie będzie mowy o pracy w godzinach nadliczbowych.

Praca nadliczbowa wystąpi wówczas, gdy zadania nałożone na pracownika są tak ukształtowane, że nie ma możliwości ich realizacji w ramach tzw. normalnego czasu pracy.

Rekompensata za nadgodziny w przypadku ich powstania w ramach zadaniowego czasu pracy ma formę czasu wolnego lub dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych

22. Nadgodziny a telepraca

Praca może być także wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (art. 67^5 § 1 k.p.). Świadczenie pracy w takich warunkach określamy mianem telepracy. Uwzględniając fakt, że w typowych warunkach miejscem pracy telepracownika jest jego dom, część pracodawców może mieć wątpliwości, czy zlecenie ewentualnej dodatkowej pracy (nawet okazjonalnie) wiąże się z pracą nadliczbową. Ponadto fakt świadczenia pracy poza zakładem pracy powoduje, że pracodawca może mieć utrudnioną kontrolę nad czasem pracy, tj. może nie mieć pewności, ile czasu telepracownik faktycznie pracuje, a ile czasu poświęca na sprawy prywatne.

Do telepracowników stosuje się przepisy w zakresie pracy nadliczbowej na takiej samej zasadzie jak do pracowników świadczących pracę w siedzibie zakładu pracy.

Okoliczność, że telepracownik wykonuje regularnie obowiązki w domu nie wyłącza możliwości pracy w nadgodzinach. Tym samym należy uznać, że nie ma okoliczności (utrudniona kontrola), które powodowałyby, że pracodawca byłby zwolniony z obowiązku rekompensowania pracy nadliczbowej.

II. ELASTYCZNY CZAS PRACY A GODZINY NADLICZBOWE

Elastyczne formy organizacji czasu pracy są coraz bardziej powszechne. Odchodzenie od sztywnych ram w zakresie czasu pracy bywa korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca ma bowiem możliwość optymalizowania organizacji pracy w kontekście zmiennego zapotrzebowania na pracę – pracownik lepsze organizowanie życia prywatnego. Mimo stosowania elastycznych rozwiązań czasu pracy, również w takim wypadku może wystąpić praca nadliczbowa.

1. Elastyczny czas pracy

Pojęciem „elastyczny czas pracy" nie posługuje się ani Kodeks pracy, ani żadne inne powszechnie obowiązujące źródło prawa pracy. Elastyczny czas pracy nie jest żadnym odrębnym systemem czasu pracy, tak jak np. system zadaniowego czasu pracy czy równoważny system czasu pracy.

Pojęcie „elastyczny czas pracy" można utożsamiać ze wszelkimi formami organizacji czasu pracy, odbiegającymi od tradycyjnej sztywnej formuły czasu pracy osadzonej w ramach doby i tygodnia. Elastycznym czasem pracy będzie zatem czas pracy tak ukształtowany lub możliwy do ukształtowania w ramach obowiązujących reguł, który stwarza możliwość dopasowania czasu pracy do potrzeb zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Obecnie elastyczny czas pracy utożsamiany jest głównie z tzw. ruchomym czasem pracy, uregulowanym w art. 140^1 k.p.

2. Brak godzin nadliczbowych w ruchomym czasie pracy

Wprowadzenie tzw. ruchomego czasu pracy jako instrumentu uelastyczniającego czas pracy spowodowane było zamiarem złagodzenia skutków obowiązywania ograniczającej swobodę w zakresie planowania czasu pracy tzw. doby pracowniczej (którą należy rozumieć jako 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy). Przepisy przewidują 2 warianty w ramach ruchomego czasu pracy. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy. Rozkład czasu pracy może również określać przedział czasu, w którym pracownik sam decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dni, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy.

W ruchomym czasie pracy pracownik może decydować o godzinach rozpoczęcia pracy w dni będące dla niego dniami pracy.

Stosowanie ruchomej organizacji pracy nie oznacza pełnej dowolności w kwestii planowania czasu pracy. Wykonywanie pracy w omawianym systemie nie może bowiem prowadzić do naruszenia przepisów regulujących kwestie odpoczynków (dobowego i tygodniowego).

Już na etapie prac legislacyjnych zmierzających do wprowadzenia ruchomego czasu pracy zwrócono uwagę, że jego konstrukcja może wywoływać wątpliwości w zakresie spójności proponowanych rozwiązań z przepisami art. 128 § 3 pkt 1 k.p. (doba pracownicza) oraz art. 151 § 1 k.p. (praca nadliczbowa w przypadku przekroczenia dobowej normy czasu pracy). Dostrzegając powyższe wątpliwości, wprowadzono zasadę, zgodnie z którą ponowne wykonywanie pracy (w ramach ruchomego czasu pracy) w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Przykład

Pracownik X pracuje w podstawowym czasie pracy. Pracodawca zdecydował się na wprowadzenie I wariantu ruchomej organizacji czasu pracy (rozkład czasu pracy przewiduje różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy). Tydzień pracy pracownika X przedstawia się następująco:

	Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek	Sobota	Niedziela
Dzień	1	2	3	4	5	6	7
Godziny pracy	9.00–17.00	8.00–16.00	9.00–17.00	8.00–16.00	9.00–17.00	–	–
Liczba godzin	8	8	8	8	8	0	0

Stosowanie ruchomego czasu pracy powoduje, że mimo iż pracownik świadczy dwukrotnie pracę w tej samej dobie – praca nadliczbowa nie występuje. W takim wypadku pracownik nie ma prawa do dodatkowej rekompensaty.

3. Możliwa praca nadliczbowa w ruchomym czasie pracy

Zasada, w myśl której ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie w ruchomym czasie pracy nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, wywołała w praktyce kontrowersje. Pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pra-

cy. Uwzględniając fakt, że przepisy Kodeksu pracy odwołują się do dwóch norm czasu pracy – dobowej oraz tygodniowej, pracą nadliczbową może być praca wynikająca z przekroczenia normy dobowej (wówczas przysługuje za nią, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 50% albo 100% wynagrodzenia) albo z przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej (wówczas przysługuje za nią, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia). Dodatkowo należy podkreślić, że wraz z wprowadzeniem ruchomego czasu pracy nie zmieniono dotychczasowej definicji doby pracowniczej.

Przyjmuje się, że w ramach tzw. ruchomego czasu pracy doba pracownicza rozpoczyna się od godziny przystąpienia do pracy w pierwszym dniu roboczym tygodnia i przez cały ten tydzień rozpoczyna się i kończy w odniesieniu do tej właśnie godziny.

Dokonując oceny, czy i w jakich przypadkach możliwa jest praca nadliczbowa w ruchomym czasie pracy, warto powołać się na stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 21 października 2013 r., w którym zaprezentowano interpretację przepisów o czasie pracy i normach umożliwiających stosowanie ruchomego czasu pracy. Ze stanowiska Ministerstwa wynika, że *jeżeli pracodawca poleci pracownikowi wykonywanie pracy przed rozpoczęciem przez pracownika pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, o którym mowa w art. 140[1] § 1 k.p., ocena, czy doszło do pracy nadliczbowej w rozumieniu art. 151 k.p. i czy praca ta była wynikiem przekroczenia normy dobowej czy przeciętnej normy tygodniowej, powinna być dokonywana z uwzględnieniem definicji doby pracowniczej*. W ocenie MPiPS należy przyjąć, że *jeżeli praca taka 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.*

Uwzględniając pogląd MPiPS, powstanie godzin nadliczbowych (oraz tym samym konieczności ich rekompensaty) w ramach ruchomego czasu pracy uzależnione jest od polecenia pracodawcy wykonania pracy niemieszczącej się w ramach ustalonego wcześniej „ruchomego rozkładu czasu pracy".

Przykład

Firma zajmująca się sprzedażą produktów przez telefon wprowadziła ruchomy czas pracy. Pracownicy zgodnie z rozkładem świadczą pracę w poniedziałki, środy, piątki w godzinach 9.00–17.00, we wtorki i czwartki – w godzinach 7.00–15.00. We wtorek pracownik na polecenie pracodawcy rozpoczął pracę wcześniej, niż wynika to z harmonogramu – o godzinie 6.00,

a zakończył o godzinie 15.00. W takim przypadku pracownik świadczył pracę przez 9 godzin, z czego 1 godzina powinna być zakwalifikowana jako godzina nadliczbowa, przepracowana w ramach doby poniedziałkowej. Pracownikowi należało wypłacić normalne wynagrodzenie, powiększone o dodatek 50% z tytułu pracy nadliczbowej. Zgodnie z poglądem prezentowanym przez MPiPS godzina nadliczbowa będzie wynikała z przekroczenia dobowego.

Przykład

Pracownik świadczy pracę w ruchomym czasie pracy. Tydzień pracy pracownika wcześniej zaplanowany przedstawiał się następująco:

	Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek	Sobota	Niedziela
Dzień	1	2	3	4	5	6	7
Godziny pracy	8.00–16.00	7.00–15.00	8.00–16.00	7.00–15.00	8.00–16.00	–	–
Liczba godzin	8	8	8	8	8	0	0

W związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy (nadprogramowe zamówienie) pracodawca polecił pracownikowi rozpoczęcie pracy we wtorek o godzinę wcześniej, a w środę pracownik został zobowiązany do pozostania w pracy godzinę dłużej, niż wynikało to z harmonogramu. Uwzględniając pogląd prezentowany przez MPiPS oraz przyjmując założenie, że doba pracownicza rozpoczyna się od godziny przystąpienia do pracy w pierwszym dniu roboczym tygodnia i przez cały ten tydzień rozpoczyna się i kończy w odniesieniu do tej właśnie godziny, pracę nadliczbową wypadającą we wtorek między godzinami 6.00–7.00 należy zakwalifikować jako przekroczenie dobowe (ponieważ dodatkowa praca wynikająca z polecenia pracodawcy wystąpiła w ramach doby poniedziałkowej – rozpoczynającej się o godzinie 8.00 w poniedziałek i kończącej się we wtorek o godzinie 8.00). Praca nadliczbowa wykonana w środę, zgodnie z poglądem MPiPS, będzie wiązała się natomiast z przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy – godzina nadliczbowa przypadająca między godzinami 16.00–17.00 wystąpiła poza dobą wtorkową, która kończy się w środę o godzinie 8.00).

Tak więc w ramach ruchomego czasu pracy nie stanowi pracy nadliczbowej praca wynikająca z ustalonego wcześniej rozkładu czasu pracy. Pracą nadliczbową nie będzie również świadczenie pracy w tej samej dobie w sytuacji, gdy pracownik sam decyduje o godzinie jej rozpoczęcia w ramach ustalonego przedziału czasu. Zasadą jest, że praca nadliczbowa zlecana jest przez pracodawcę. Nie ma jednak możliwości, aby pracownicy sami decydowali w zakresie świadczenia dodatkowej pracy nadliczbowej. W przypadku ruchomego czasu pracy,

kiedy pracownik sam podejmuje decyzję, o której godzinie rozpoczyna pracę, nie może mieć miejsca sytuacja, w ramach której manipulowanie przez pracownika godzinami rozpoczęcia pracy powoduje pracę nadliczbową i tym samym potrzebę jej rekompensowania. Zatem samodzielność decyzji pracownika powoduje wyłączenie powstawania pracy nadliczbowej w ramach ruchomego czasu pracy, mimo że odstęp między godzinami rozpoczęcia pracy w kolejnych dniach może być mniejszy niż 24 godziny.

III. REKOMPENSOWANIE PRACY NADLICZBOWEJ SŁUŻBY CYWILNEJ I URZĘDNIKÓW PAŃSTWOWYCH

Możliwość zlecania pracy nadliczbowej, oprócz przypadków wskazanych w Kodeksie pracy, przewidują też przepisy szczególne zawarte w pragmatykach służbowych, m.in. dotyczących pracowników służby cywilnej i urzędników państwowych. Przepisy te dopuszczają wykonywanie pracy w nadgodzinach w znacznie szerszym zakresie, niż przewiduje to Kodeks pracy. Jednocześnie ograniczają przywileje związane z jej rekompensowaniem, najczęściej do czasu wolnego.

W zakresie spraw pracowniczych w pierwszej kolejności zastosowanie mają przepisy pragmatyk, niezależnie od tego, czy są one korzystniejsze dla podlegających im pracowników, czy nie. Dopiero w kwestiach nieuregulowanych w tych przepisach należy stosować przepisy powszechnie obowiązujące.

1. Czas pracy korpusu służby cywilnej

Zagadnienia związane z czasem pracy członków korpusu służby cywilnej reguluje ustawa o służbie cywilnej. Jednak w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w tej ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy (art. 97 w zw. z art. 9 ustawy o służbie cywilnej).

O przekroczeniu norm czasu pracy w rozumieniu ustawy o służbie cywilnej można mówić w przypadku:

- członków korpusu służby cywilnej (pracowników oraz urzędników służby cywilnej),
- urzędników służby cywilnej (osób zatrudnionych na podstawie mianowania zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o służbie cywilnej),
- pracowników służby cywilnej (osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o służbie cywilnej).

Co do zasady czas pracy członków korpusu służby cywilnej (pracowników i urzędników służby cywilnej) nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 8 tygodni. W sytuacji gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy oraz jej organizacją, istnieje możliwość stosowania rozkładów czasu pracy, w których dopuszcza się przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. Jednak w takich rozkładach czas pracy nie może przekraczać średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 tygodni.

W okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 8 tygodni czas pracy członka korpusu służby cywilnej nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo.

Ponieważ ustawa o służbie cywilnej nie reguluje kwestii odpoczynku dobowego i tygodniowego, oznacza to, że w tym zakresie należy stosować przepisy Kodeksu pracy.

2. Praca w godzinach nadliczbowych

Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, członek korpusu służby cywilnej na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta (art. 97 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej).

Obecnie obowiązujący przepis zawiera terminologię zaczerpniętą z Kodeksu pracy (praca w godzinach nadliczbowych). W przeszłości przed 2006 r. stosowana była formuła „praca poza normalnymi godzinami pracy", co odnosiło się do godzin pracy obowiązujących członka korpusu służby cywilnej obowiązujących go zgodnie z przyjętym w urzędzie harmonogramem pracy w ramach konkretnych norm czasu pracy. Obowiązująca regulacja odnosi się wprost do pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych, co w przypadku braku legalnej definicji tego zwrotu w ustawie o służbie cywilnej nakazuje przyjąć, że powinno się stosować definicję pracy nadliczbowej uregulowaną w art. 151 § 1 k.p.

Pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). Należy zatem przyjąć, że dla członka korpusu służby cywilnej pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca ponad 8 godzin na dobę oraz średnio 40 godzin tygodniowo w ramach podstawowego rozkładu czasu pracy, jak również ponad przedłużoną normę dobową w ramach równoważnego systemu czasu pracy.

3. Nadgodziny na polecenie przełożonego i ze względu na potrzeby urzędu

Wykonywanie pracy nadliczbowej przez członka korpusu służby cywilnej powinno wynikać z polecenia przełożonego, uzasadnionego potrzebami urzędu. W przeciwieństwie do przepisów Kodeksu pracy ustawa o służbie cywilnej wprowadza pojęcie „polecenie przełożonego". Należy przyjąć, że polecenie to powinno być wyraźne, a nie dorozumiane.

Pragmatyki wprowadzają odmienne od regulacji zawartej w Kodeksie pracy przesłanki dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych.

O ile powszechna regulacja dotycząca przyczyn pracy nadliczbowej, odnosząca się do ogółu pracowników (jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej), odwołuje się do przesłanek prowadzenia akcji ratowniczej oraz szczególnych potrzeb pracodawcy, o tyle ustawa o służbie cywilnej odnosi się do bardzo ogólnej i uznaniowej przesłanki, którą są szeroko

rozumiane „potrzeby urzędu". Powoduje to, że zasadniczo w typowych sytuacjach istnieje możliwość zlecania członkom korpusu służby cywilnej pracy nadliczbowej w każdej sytuacji uzasadnionej potrzebami urzędu, niezależnie od ważności tych potrzeb. Ustawa o służbie cywilnej przewiduje również możliwość zlecenia pracy nadliczbowej w nocy oraz w niedziele i święta. Wydanie polecenia pracy we wskazanych okolicznościach jest jednak możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach. Ponieważ ustawa o służbie cywilnej nie reguluje znaczenia zwrotu „wyjątkowe przypadki", kwestię tę pozostawia się ocenie pracodawcy. Powszechnie przyjmuje się jednak, że przesłanka ta odnosi się do potrzeb szczególnych, których niezrealizowanie mogłoby skutkować zakłóceniami w funkcjonowaniu urzędu.

W praktyce może powstać pytanie, czy w ramach „potrzeb urzędu" mieszczą się przesłanki wskazane w Kodeksie pracy uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych. Przesłanka kodeksowa, jaką są szczególne potrzeby pracodawcy, jest rozumiana w szerszym znaczeniu niż „potrzeby urzędu". Wątpliwości mogą pojawić się w przypadku potrzeby prowadzenia akcji ratowniczej czy usuwania awarii – jeżeli takie nadzwyczajne sytuacje mieszczą się w pojęciu „potrzeba urzędu".

Przepis dopuszczający pracę w godzinach nadliczbowych oraz w rozkładach czasu pracy, w ktorych dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę, nie ma zastosowania do kobiet w ciąży oraz – bez ich zgody – do członków korpusu służby cywilnej sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat. Mimo że ustawa nie precyzuje formy takiej zgody, warto zadbać, aby była ona pisemna.

! Pracownice w ciąży nie mogą wyrazić zgody na pracę w godzinach nadliczbowych.

Ponieważ żaden przepis ustawy o służbie cywilnej nie reguluje kwestii limitu godzin nadliczbowych, jakie członek korpusu służby cywilnej może przepracować w roku, mogłoby to oznaczać, że członkowie korpusu służby cywilnej mają ich nielimitowaną liczbę. Jednak tak szeroka i nieograniczona interpretacja jest wadliwa w kontekście regulacji zawartej w Kodeksie pracy oraz możliwości zastosowania tych przepisów w sytuacji, gdy ustawa o służbie cywilnej nie stanowi inaczej.

Zatem należy przyjąć, że limit godzin nadliczbowych członka korpusu służby cywilnej w związku z potrzebami urzędu nie powinien przekroczyć w roku kalendarzowym 150 godzin. Nie ma bowiem żadnych przeszkód, aby regulacja Kodeksu pracy znalazła zastosowanie do pracowników korpusu służby cywilnej, mimo że limit wskazanych w niej godzin nadliczbowych odnosi się do szczególnych potrzeb pracodawcy, a nie do przesłanki wynikającej z ustawy o służbie cywilnej, jaką są potrzeby urzędu. Do podwyższenia rocznego limitu godzin nadliczbowych ponad 150 w przepisach wewnętrznych jednostki organizacyjnej należy podchodzić ostrożnie.

Stosowanie przepisów Kodeksu pracy w tym zakresie powinno uwzględniać specyfikę działalności służby cywilnej, która nie jest prywatnym pracodawcą nastawionym na zysk.

Zatem szczególnych potrzeb pracodawcy nie należy co do zasady utożsamiać z potrzebami urzędu.

4. Dodatkowe świadczenia za pracę nadliczbową

W ustawie o służbie cywilnej rekompensata z tytułu pracy nadliczbowej została uregulowana inaczej niż w przepisach Kodeksu pracy. Standardowo przepisy Kodeksu pracy przewidują dwie alternatywne formy rekompensaty, tj. oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek za pracę nadliczbową lub czas wolny udzielany na wniosek pracownika albo bez takiego wniosku (z inicjatywy pracodawcy).

Ustawa o służbie cywilnej nie reguluje wprost, kto powinien być inicjatorem wykorzystania czasu wolnego w zamian za pracę nadliczbową – pracownik czy pracodawca.

W kwestii rekompensaty pracy nadliczbowej wynikającej z pragmatyki ustawodawca podzielił członków korpusu służby cywilnej na dwie kategorie, tj. na pracowników służby cywilnej oraz urzędników służby cywilnej.

Rekompensowanie pracy w nadgodzinach

Rodzaj pracownika	Forma rekompensaty pracy nadliczbowej
Pracownik służby cywilnej	Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze co przepracowane nadgodziny. Pracownik służby cywilnej co do zasady nie ma prawa do rekompensaty pracy nadliczbowej w formie pieniężnej (dodatku do wynagrodzenia). Biorąc pod uwagę, że kwestia rekompensaty za pracę nadliczbową została uregulowana w przepisach ustawy o służbie cywilnej, nie ma możliwości zastosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy przewidujących dwie formy rekompensaty.
Urzędnik służby cywilnej	Za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto – inny dzień wolny. Za pracę w dniu powszednim rekompensata nie przysługuje.

Przykład

Pracownik służby cywilnej ponad 2 miesiące wcześniej pracował w godzinach nadliczbowych. Do tej pory nie zwrócił się do pracodawcy w sprawie odbioru czasu wolnego w zamian za tę pracę. Pracodawca, uwzględniając dużą ilość zadań nałożonych na jednostkę organizacyjną, ma wątpliwość, czy w takim przypadku może wypłacić pracownikowi wynagrodzenie oraz czy ma możliwość zobowiązania pracownika do wykorzystania czasu wolnego. Jednak ustawa o służbie cywilnej nie przewiduje alternatywnej formy rekompensaty, lecz wyłącznie czas wolny. Należy przyjąć, że pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi odbiór godzin nadliczbowych w formie czasu wolnego – biorąc pod uwagę fakt, że ustawa nie przewiduje, kto może wystąpić z taką inicjatywą.

Przykład

Pracownik służby cywilnej, którego obowiązuje dobowa 8-godzinna norma czasu pracy i średnio 40-godzinna tygodniowa (od poniedziałku do piątku), na polecenie pracodawcy świadczył pracę w sobotę (w dniu dla niego wolnym od pracy) przez 3 godziny. Ponieważ pragmatyka nie różnicuje pracy nadliczbowej świadczonej w dni powszednie i pracy nadliczbowej świadczonej w dniu wolnym od pracy (niebędącym niedzielą lub świętem), za taką pracę pracownik służby cywilnej ma jedynie prawo do czasu wolnego – w takim samym wymiarze. W omawianym przypadku nie ma zastosowania art. 151^3 k.p. (dotyczący odbioru dnia wolnego za pracę w wolne z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy). Kwestie rekompensaty pracy nadliczbowej członków korpusu służby cywilnej zostały bowiem kompleksowo uregulowane w ustawie o służbie cywilnej.

Na wniosek członka korpusu służby cywilnej czas wolny w zamian za pracę nadliczbową, jak również dzień wolny za pracę w niedzielę lub święto mogą być udzielone w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu, co stanowi regulację szczególną w kontekście przepisów Kodeksu pracy (art. 97 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej). Ponieważ przepisy dotyczące pracowników służby cywilnej nie przewidują, jaką formę powinien mieć taki wniosek, ze względów dowodowych zaleca się formę pisemną. Należy zauważyć, że według przepisów ustawy o służbie cywilnej czas wolny może być udzielony za pracę w nadgodzinach. Zatem pracodawca nie jest bezwzględnie związany wnioskiem pracownika w tym zakresie. Można więc przyjąć, że czas wolny będzie udzielony wówczas, gdy nie koliduje to z potrzebami urzędu wynikającymi z jego funkcjonowania.

W przypadku urzędników służby cywilnej uprawnienie do odbioru czasu wolnego zależy od okoliczności, w jakich wystąpiła praca nadliczbowa (dzień powszedni, pora nocna, niedziela lub święto). Gdy godziny nadliczbowe wystąpiły w dniu powszednim, urzędnik służby cywilnej nie ma prawa do czasu wolnego, przy czym takie uprawnienie powstaje w pozostałych sytuacjach. Za pracę nadliczbową wykonaną w porze nocnej czas wolny przysługuje w takim samym wymiarze, natomiast za pracę w niedzielę lub święto przysługuje inny dzień wolny. Należy zauważyć, że nieuregulowaną i w związku z tym problematyczną kwestią jest ustalenie okresu, w jakim urzędnik służby cywilnej powinien pracować w niedzielę lub święto, aby w zamian otrzymać rekompensatę w formie innego dnia wolnego. W braku odmiennego uregulowania należy przyjąć, że sam fakt wykonywania pracy w niedzielę lub święto, niezależnie od czasu jej wykonywania, uprawnia urzędnika służby cywilnej do innego dnia wolnego.

Urzędnicy służby cywilnej mają prawo do rekompensaty pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych, jeśli świadczyli ją w porze nocnej (czas wolny udzielany w tym samym wymiarze) lub w niedzielę czy święta (cały dzień wolny).

Za pracę wykonywaną w nadgodzinach czas wolny udzielany w tym samym wymiarze przysługuje tylko pracownikowi służby cywilnej.

IV. NADGODZINY PRACOWNIKÓW URZĘDÓW PAŃSTWOWYCH

Czas pracy urzędników państwowych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo (art. 29 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych). Oprócz podstawowego systemu czasu pracy urzędnicy mogą pracować w systemie równoważnym, w którym dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę (art. 29 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych). W tym systemie czas pracy nie może przekraczać średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 tygodni. Rozkład czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiar w poszczególnych dniach tygodnia są określane przez kierownika urzędu.

Kierownik urzędu państwowego określa rozkład czasu pracy urzędników oraz jego wymiar w poszczególnych dniach tygodnia.

Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, urzędnik państwowy może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta (art. 29 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych). Podobnie jak w przypadku pracowników samorządowych przesłanką uzasadniającą pracę nadliczbową są „potrzeby urzędu". Powołany przepis (art. 29 ust. 2 ustawy) jako jedyny z omówionych pragmatyk nie posługuje się określeniem „godziny nadliczbowe" tylko „zatrudnieniem poza normalnymi godzinami pracy". Jednak, uwzględniając brak odmiennego uregulowania w tym zakresie, zatrudnienie poza normalnymi godzinami pracy będzie co do zasady oznaczało pracę w godzinach nadliczbowych.

Warto zwrócić uwagę, że w przywołanym art. 29 ust. 2 ustawy, ustawodawca użył zwrotu „urzędnik państwowy może być zatrudniony". Biorąc pod uwagę fakt, że praca nadliczbowa powinna co do zasady stanowić wyjątek od reguły, użyte sformowanie jest dość niefortunne. Zwrot „może być zatrudniony" sugeruje możliwość permanentnego (regularnego) świadczenia pracy nadliczbowej, jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu niezależnie od ich charakteru. Wydaje się, że bardziej sprawnym i oddającym charakter pracy nadliczbowej określeniem byłby zwrot „może świadczyć pracę poza normalnymi godzinami pracy".

Jeżeli chodzi o formę rekompensaty, zgodnie z art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, urzędnikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy przysługuje według jego wyboru: wynagrodzenie (bez wynikającego z Kodeksu pracy dodatku) lub czas wolny, uwzględniając fakt, że czas wolny może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Przykład

Urzędnik państwowy zatrudniony w centralnym organie administracji państwowej na stanowisku kierowniczym świadczył pracę przez 3 godziny w sobotę. Pracodawca nie wie, czy powinien oddać mu cały dzień wolny w zamian za pracę nadliczbową czy tylko czas wolny w wypracowanym wymiarze, czy może wypłacić wynagrodzenie. W opisanej sytuacji pracownik nie powinien oczekiwać dodatkowej rekompensaty, bowiem urzędnikom państwowym zatrudnionym w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przysługuje wolny czas za pracę poza normalnymi godzinami wykonywaną tylko w porze nocnej oraz w niedzielę lub święto (art. 30 ust. 3 ustawy o pracownikach urzędów państwowych).

Wykonywanie pracy poza normalnymi godzinami pracy, w tym w wyjątkowych przypadkach w niedzielę i święto, przez urzędników państwowych nie dotyczy kobiet w ciąży oraz – bez ich zgody – osób sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat.

V. PRACA NADLICZBOWA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

Pracownicy samorządowi mogą wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki organizacyjnej. Z tego tytułu zatrudnieni mają prawo do rekompensaty w postaci wynagrodzenia (bez dodatku) lub czasu wolnego. O formie rekompensaty decydują samodzielnie.

Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych nie zawierają odrębnego uregulowania w zakresie wymiaru czasu pracy pracowników samorządowych w stosunku do pozostałych grup pracowniczych.

Nie ma również odrębnych regulacji odnoszących się do dopuszczalnych norm i systemów czasu pracy. Zatem w takim przypadku należy stosować przepisy Kodeksu pracy, które mają zastosowanie wówczas, gdy przepisy szczególne nie regulują w sposób odrębny poszczególnych zagadnień pracowniczych (art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych). Postanowienia dotyczące kwestii pracy nadliczbowej uregulowane zostały w art. 42 ust. 2–4 ustawy o pracownikach samorządowych.

1. Warunki wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych

Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

Praca nadliczbowa powinna zostać zlecona pracownikowi w drodze polecenia służbowego.

Przesłanką uzasadniającą świadczenie pracy nadliczbowej są niesprecyzowane bliżej „potrzeby jednostki". Jest to przesłanka niezwykle szeroka, biorąc pod uwagę fakt, że ustawodawca nie wprowadza obostrzenia, że powinny to być np. potrzeby szczególne. W praktyce można zatem uznać, że każda potrzeba realizacji zadań przypisanych do danej jednostki organizacyjnej, których wykonanie nie jest możliwe w normalnym czasie pracy, może uzasadniać pracę nadliczbową. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, kiedy to do pracy nadliczbowej dojdzie w przypadku potrzeby świadczenia pracy w związku ze zwykłymi przewidywanymi potrzebami jednostki organizacyjnej. Natomiast praca w niedziele oraz w porze nocnej może być zlecona tylko w przypadkach szczególnych i w żadnym wypadku nie może być traktowana w kategoriach normalnej organizacji toku pracy.

Przykład

Jedna z komórek organizacyjnych jednostki samorządowej dostała polecenie sporządzenia dodatkowego, nieplanowanego wcześniej sprawozdania w trybie pilnym. Z uwagi na nagłość sytuacji i szczególną potrzebę urzędu wybrani pracownicy zostali zobowiązani do świadczenia pracy w niedzielę.

Potrzeby urzędu jako przesłanka uzasadniająca pracę w godzinach nadliczbowych nie może być stosowana wobec kobiet w ciąży oraz bez zgody pracownika samorządowego sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub takiego, który opiekuje się dziećmi w wieku do 8 lat. Praca nadliczbowa pracownika samorządowego może być rekompensowana zgodnie z jego wyborem albo wynagrodzeniem, albo czasem wolnym w tym samym wymiarze. Warto zauważyć, że obowiązujące przepisy nie przewidują dodatku z tytułu pracy nadliczbowej, tak jak jest to przewidziane w Kodeksie pracy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi samorządowemu przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze.

2. Rekompensata za godziny nadliczbowe

Niezależnie od powyższego, w praktyce zdarzają się wątpliwości w zakresie prawa do rekompensaty pracy nadliczbowej w formie pieniężnej. Do omawianego zagadnienia odniósł się Trybunał Konstytucyjny, który rozpatrywał pytanie prawne skierowane przez Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach. Pytanie to odnosiło się do stanu

faktycznego, w ramach którego dyrektor rodzinnego domu dziecka zatrudniony na podstawie powołania w pełnym wymiarze czasu pracy świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w soboty i w niedzielę. Sąd rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Sąd zaznaczył jednocześnie, że Kodeks pracy nie jest aktem określającym w sposób kompleksowy prawa i obowiązki wszystkich grup pracowniczych. Sąd ponadto zwrócił uwagę, że przepis regulujący rekompensatę pracy z tytułu godzin nadliczbowych pracowników samorządowych nie stanowi o wypłacie wynagrodzenia wraz z dodatkiem 50% lub 100%, przywołując jednocześnie argument, że skoro art. 42 ust. 4 ustawy reguluje w sposób kompleksowy kwestię rekompensaty, nie przewidując dodatków za pracę nadliczbową, to pracownicy samorządowi nie mają do nich prawa.

Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy w pytaniu prawnym przedstawił wątpliwości natury konstytucyjnej, powołując się m.in. na zasadę równości wobec prawa. W ocenie sądu pytającego prawo pracownika samorządowego do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatku jest sprzeczne z zasadą równości wobec prawa, niedyskryminacji oraz sprawiedliwości społecznej – naruszając tym samym prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Sąd pytający zwrócił ponadto uwagę, że regulacja art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych budzi wątpliwości ze względu na fakt, że co do zasady pragmatyki służbowe w sposób korzystniejszy regulują uprawnienia pracownicze niż Kodeks pracy.

Do przywołanego wyżej stanu faktycznego i prawnego Trybunał Konstytucyjny odniósł się w wyroku z 21 stycznia 2014 r. (P 26/12, patrz: www.ekspert3.inforlex.pl). TK wskazał, że art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych w zakresie, w jakim dotyczy pracowników samorządowych zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, jest zgodny z art. 31 ust. 1 Konstytucji RP. Trybunał uznał, że zaskarżony w pytaniu prawnym przepis nie narusza zasady równości z uwagi na fakt istnienia istotnych różnic między pracą pracowników zatrudnionych na podstawie Kodeksu pracy a pracą świadczoną przez pracowników samorządowych. Trybunał podkreślił, że pracownicy samorządowi należą do szerszej kategorii pracowników tzw. służby publicznej (obok członków korpusu służby cywilnej, pracowników urzędów państwowych). Świadczą oni pracę na rzecz państwa i społeczności lokalnych. W ocenie TK przyjmuje się tradycyjnie, że w omawianym przypadku interes indywidualny (pracownika samorządowego) musi ustąpić przed interesem publicznym, co znajduje swój wyraz w większej dyspozycyjności tych pracowników oraz w tym, że jeżeli wymaga tego interes publiczny pracownicy powinni wykonywać swoją pracę także poza normalnymi godzinami urzędowania, bez oczekiwania na szczególną rekompensatę. Podkreślono, że we wszystkich pragmatykach służb publicznych istnieją bardziej rygorystyczne ograniczenia względem rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych niż te, które stosowane są wobec pracowników samorządowych.

Pracownik samorządowy świadczy pracę w interesie publicznym, więc powinien wykonywać pracę nadliczbową bez oczekiwania na szczególną rekompensatę.

W ocenie TK analiza rozwiązań prawnych przyjętych na gruncie pozostałych pragmatyk obowiązujących w „służbie publicznej", jak również w Kodeksie pracy nie pozwala na uznanie, że regulacja zawarta w ustawie o pracownikach samorządowych jest dla nich niekorzystna. Trybunał zauważył, że kwestionowany art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych daje im prawo wyboru rodzaju rekompensaty z tytułu pracy nadliczbowej: normalne wynagrodzenie (bez dodatku) lub czas wolny w wymiarze odpowiadającym liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych. TK podkreślił, że na gruncie Kodeksu pracy o sposobie rekompensaty ostatecznie decyduje pracodawca. Ponadto, zdaniem TK, większa dyspozycyjność pracowników samorządowych oraz ich ograniczone prawo do wynagrodzenia za pracę nadliczbową jest zrekompensowane licznymi korzystniejszymi rozwiązaniami, do których zaliczają się: silniejsza stabilizacja stosunku pracy, gwarancja regularnej wypłaty wynagrodzenia, jak również korzystniejszą regulacją niektórych świadczeń np. dodatek za wieloletnią pracę czy nagroda jubileuszowa. Należy zwrócić uwagę, że przywołane orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego odnosi się bezpośrednio tylko do pracowników samorządowych zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Nie reguluje natomiast kwestii pozostałych pracowników niemieszczących się w tej kategorii.

3. Sposób wyboru rekompensaty

Warto zauważyć, że przewidując możliwość wyboru rekompensaty (wynagrodzenie lub czas wolny) ustawodawca nie wskazał, w jakiej formie taki wybór powinien być dokonany oraz w jakim trybie powinien być zawiadomiony przełożony o woli pracownika. W braku szczególnych uregulowań należy przyjąć, że wola pracownika samorządowego może być wyrażona w każdy sposób – tak aby była wyraźna i dotarła w sposób niewątpliwy do przełożonego.

Przykład

Pracownik samorządowy na polecenie przełożonego pracował w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na brak wyraźnych wytycznych w tym zakresie oraz ugruntowanej praktyki zakładowej, wysłał do przełożonego e-maila, wnioskując w nim o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę nadliczbową w wymiarze odpowiadającym liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych. Postąpił prawidłowo i przełożony udzielił mu czasu wolnego.

4. Udzielenie czasu wolnego za pracę nadliczbową

Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych rozróżniają pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta od pracy nadliczbowej wykonywanej w „dni powszednie". W przypadku pracy nadliczbowej w niedziele i święta mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, gdyż ustawa o pracownikach samorządowych milczy w tym zakresie. W związku z powyższym za pracę nadliczbową w niedziele i święta pracownicy samorządowi powinni otrzymać dodatkowy dzień wolny niezależnie od liczby przepracowanych godzin.

Czas wolny w zamian za pracę nadliczbową, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Przykład

Pracownik samorządowy w związku z potrzebami urzędu wykonywał w styczniu 2016 r. na polecenie pracodawcy pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownik ten zaplanował urlop na marzec 2016 r. i zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem w sprawie możliwości odebrania czasu wolnego bezpośrednio przed urlopem. Pracodawca ma wątpliwości, uwzględniając fakt, że urlop pracownika przypada w innym okresie rozliczeniowym. W omawianym przypadku regulacja zawarta w art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi przepis szczególny w stosunku do regulacji Kodeksu pracy i nie wspomina nic o potrzebie wykorzystania czasu wolnego w konkretnym okresie rozliczeniowym. Należy zatem uznać, że możliwość odebrania czasu wolnego bezpośrednio przed urlopem czy po nim jest możliwa za zgodą pracodawcy, niezależnie od różnicy w okresach rozliczeniowych.

Ustawa o pracownikach samorządowych, podobnie jak ustawa o służbie cywilnej, nie różnicuje pracy nadliczbowej świadczonej w dni powszednie od pracy nadliczbowej świadczonej w dniu wolnym od pracy (niebędącym niedzielą lub świętem). Należy zatem uznać, że za taką pracę pracownik samorządowy ma jedynie prawo do czasu wolnego – w takim samym wymiarze.

VI. PRACA NADLICZBOWA NAUCZYCIELI

Nauczyciele stanowią szczególną grupę zawodową, której status prawny uregulowany został w autonomicznej ustawie, jaką jest Karta Nauczyciela. Powyższa ustawa zawiera również regulacje dotyczące pracy nadliczbowej nauczycieli. Należy jednak zaznaczyć, że posłużenie się pojęciem godzin nadliczbowych czy pracy nadliczbowej nie jest w przypadku nauczycieli do końca poprawne. Wynika to z faktu, że Karta Nauczyciela zawiera swoją siatkę pojęciową odnoszącą się między innymi do pracy nadliczbowej. Ponadto czas pracy nauczycieli został uregulowany w sposób odrębny od powszechnej regulacji kodeksowej.

1. Godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnego zastępstwa

Jak wiadomo Kodeks pracy do ogółu pracowników posługuje się pojęciem godzin nadliczbowych (pracy w godzinach nadliczbowych). Karta Nauczyciela posługuje się pojęciem „godziny ponadwymiarowej", które odnosi się tylko do nauczycieli. Godzina ponadwymiarowa to godzina przepracowana powyżej obowiązującego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć, który wynika z art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela. Godzina ponadwymiarowa jest

godziną zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, która została nauczycielowi przydzielona powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

W Karcie Nauczyciela obok godzin ponadwymiarowych funkcjonuje ponadto „godzina doraźnego zastępstwa". W praktyce różnica między godzinami ponadwymiarowymi a godzinami doraźnych zastępstw wynika z tego, że godzina doraźnych zastępstw realizowana jest w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Skutkiem tego jest brak planowania godzin doraźnych zastępstw co wynika z ich – co do zasady nieprzewidywalnego – charakteru. Natomiast praca w godzinach ponadwymiarowych powinna być przewidziana, a więc następuje przydzielenie godzin ponadwymiarowych konkretnemu nauczycielowi.

Godziny doraźnych zastępstw nie są umieszczane w planie organizacyjnym szkoły z uwagi na fakt, że stanowią wyjątek od sytuacji zaplanowanych.

2. Przydzielanie godzin ponadwymiarowych oraz godzin doraźnych zastępstw

W szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć (art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela).

Kobiecie w ciąży, osobie wychowującej dziecko do lat 4 oraz nauczycielowi w trakcie odbywania stażu nie przydziela się pracy w godzinach ponadwymiarowych bez ich zgody. Ponadto wymaga podkreślenia, że nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w ramach godzin ponadwymiarowych w wymiarze przekraczającym połowę tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin – niezależnie od tego, czy zainteresowany wyraża na to zgodę czy nie.

3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw

Co do zasady wynagrodzenie zarówno za godziny ponadwymiarowe, jak i za godziny doraźnych zastępstw wypłacane jest według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Jednostka samorządu terytorialnego (organu prowadzącego szkołę) zobowiązana jest do uregulowania w regulaminie wynagradzania nauczycieli zagadnień związanych z dodatkami

do wynagrodzenia oraz godzinami ponadwymiarowymi dla nauczycieli. Do organu prowadzącego szkołę należy ustalenie w zakresie warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia (art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela).

4. Uprawnieni

Z tytułu godzin ponadwymiarowych wynagrodzenie przysługuje nauczycielowi niezależnie od funkcji, jaką pełni. Zatem każdy nauczyciel świadczący pracę w godzinach ponadwymiarowych ma prawo do wynagrodzenia. Przepisy nie przewidują w tym zakresie żadnych wyjątków czy wyłączeń. Odrębną kwestią jest natomiast zakaz przydzielania godzin ponadwymiarowych nauczycielom, którzy realizują zwiększony wymiar zajęć dydaktycznych, opiekuńczych oraz wychowawczych (wskazanych w art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela) jak również zakaz wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w przypadku zawieszenia w pełnieniu obowiązków, o którym mowa w art. 84 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Warto zauważyć, że organ prowadzący szkołę ma prawo w stosunku do m.in. dyrektora i wicedyrektora obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć (godzin) – zależnie od wielkości oraz typu szkoły (art. 42 ust. 6 Karty Nauczyciela). W takim przypadku może powstać problem, jak ustalić ewentualny fakt wystąpienia godzin ponadwymiarowych. Odnosząc się do powyższych wątpliwości trzeba w pierwszej kolejności zauważyć, że praca świadczona w wymiarze obniżonym będzie traktowana tak, jakby była świadczona w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatem należy uznać, że w przypadku gdy dyrektor lub wicedyrektor szkoły świadczy pracę w ramach obniżonego tygodniowego wymiaru czasu pracy, to każda dodatkowa godzina wypracowana ponad obniżony wymiar będzie kwalifikowana w kategoriach godzin ponadwymiarowych.

5. Brak realizacji godzin ponadwymiarowych

Problematyczną kwestią może okazać się zagadnienie rekompensaty za godziny ponadwymiarowe, które nie zostały zrealizowane w sytuacji, gdy nauczyciel był gotów do świadczenia pracy. W takiej sytuacji wydaje się, że należy wykorzystać możliwość zastosowania rozwiązań wynikających z Kodeksu pracy (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Można zatem odwołać się do art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, gdy wynika to z przepisów.

Ponadto pracownikowi za czas niewykonywania pracy, w sytuacji gdy był gotów do jej świadczenia, a doznał przeszkód leżących po stronie pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (art. 81 k.p.). Warto w tym miejscu przywołać uchwałę SN z 6 sierpnia 1987 r. (III PZP 29/87, patrz: www.ekspert3.inforlex.pl), z której wynika, że nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w sytuacji gdy nie doszło do ich realizacji z przyczyn niezależnych od nauczyciela, które leżały po stronie szkoły.

Warunkiem uznania, że doszło do usprawiedliwionego niezrealizowania przez nauczyciela zajęć w ramach godzin ponadwymiarowych jest jego gotowość do ich realizacji.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 9, art. 42, art. 52, art. 80, art. 81, art. 100, art. 108, art. 128–129, art. 131–133, art. 135, art. 140^{1}, art. 151–151^{4}, art. 151^{9} 151^{12}, art. 210 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost. zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 1268),
- art. 1 ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 90),
- art. 3, art. 9 ust. 1, art. 97 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1111; ost. zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1269),
- art. 29, art. 30 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 269; ost. zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 1220),
- art. 42–43 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1202; ost. zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 1220),
- art. 30, art. 35, art. 42, art. 84, art. 91c ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 191; ost. zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 1418),
- art. 12 ust. 1–2 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (j.t. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155; ost. zm. Dz.U. z 2013 r. poz. 567),
- § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289; ost. zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 2000).

SEBASTIAN KRYCZKA
specjalista z zakresu prawa pracy

VII. NAJCIEKAWSZE WYROKI SĄDU NAJWYŻSZEGO DOTYCZĄCE GODZIN NADLICZBOWYCH

Co stwierdził sąd	Data i sygnatura
Zatrudnianie etatowych pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy zadaniach tego samego rodzaju jest obejściem przepisów o godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 8 lipca 2015 r., II PK 282/14
Za pracę w ramach dyżuru medycznego dopełniającego pracę do obowiązującej lekarza przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy przysługuje jedynie dodatek w wysokości określonej przez art. 151^{1} § 1–3 k.p.	Wyrok SN z 28 stycznia 2015 r., I PK 229/13
Wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego, niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianę umowy albo zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych– art. 29 k.p. w związku z art. 60 k.c. oraz art. 51^{1} i art. 151^{11} k.p. Treść umowy o pracę może być bowiem określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy zawieraniu umowy, ale także przez sposób jej wykonywania, a więc gdy konkludentnie strony uzewnętrznią wolę zmiany treści umownego stosunku pracy.	Wyrok SN z 11 grudnia 2014 r., I PK 118/14

Co stwierdził sąd	Data i sygnatura
Art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku za nadgodziny. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia stron w przedmiocie określenia godzin, za które ma zostać wypłacony dodatek, a pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151^1 § 1 k.p., jeżeli nie ustali na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy.	Wyrok SN z 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13
Dodatkowe wynagrodzenie należy się menedżerom tylko w razie złego zorganizowania czasu pracy przez firmę.	Wyrok SN z 5 marca 2014 r., II PK 135/13
Jeśli co do zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151^4 § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13
Konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy.	Wyrok SN z 24 czerwca 2013 r., I PK 350/12
Za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151^1 § 1–3 k.p.), bez względu na to, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego go czasu pracy „w ramach etatu" oraz bez względu, czy pracownik jest zatrudniony w pełnym, czy niepełnym wymiarze czasu pracy. Dla takiego sposobu ustalenia wynagrodzenia za czas dyżuru medycznego (jak za pracę w godzinach nadliczbowych) nie mają też znaczenia przyczyny, dla których nie było możliwe „wypracowanie" obowiązującego pracownika nominału czasu pracy.	Wyrok SN z 4 czerwca 2013 r., I PK 293/12
Błędny harmonogram oddawania dnia wolnego nie oznacza automatycznego przyznania wynagrodzeń i dodatków za pracę w nadgodzinach.	Wyrok SN z 10 kwietnia 2013 r., II PK 282/12
Pracodawca może błędnie ustalić w haromonogramie dni wolne, jednak z tego faktu nie od razu wynika praca w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych wynika z pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). Ta zasada odnosi się również do sytuacji z art. 151^3 k.p.	Wyrok SN z 8 marca 2013 r., II PK 204/12
Art. 151 § 5 k.p. nie stanowi podstawy prawnej pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczenie to przysługuje pod warunkiem porozumienia się stron co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, przy czym obowiązek stosownego umownego ustalenia obciąża obie strony. Wynika stąd, że w razie braku porozumienia stron w tym zakresie dodatek pracownikowi nie przysługuje.	Postanowienie SN z 27 marca 2012 r., III PK 77/11

Co stwierdził sąd	Data i sygnatura
Pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Na wniosek pracownika wolny czas może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Zarządzenie pracy nadliczbowej wymaga szczególnych potrzeb, polecenia przełożonego i do tego jest „opłacane" tylko czasem wolnym. Pracownik nie ma prawa do dodatku za godziny nadliczbowe.	Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11
Główny księgowy wykonujący jednocześnie i stale pracę szeregowego pracownika, czyli pracujący w warunkach ukrytej pracy rotacyjnej, nie jest objęty hipotezą art. 151^4 § 1 k.p.	Wyrok SN z 8 marca 2011 r., II PK 221/10
Okoliczność, że pracownik otrzymywał od pracodawcy premie, nie oznacza, iż nie jest mu należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 12 stycznia 2011 r., II PK 129/10
Brak jest podstaw do przyjęcia, iż przyznane pracownikowi umownie dodatkowe świadczenie pieniężne nazwane dietą jest ryczałtem za pracę w godzinach nadliczbowych wówczas, gdy pracodawca nie przewiduje, że zakres zadań pracownika poza zakładem pracy będzie wymagał pracy ponadnormatywnej. Dla określenia, czy dane świadczenie jest ryczałtem, o którym mowa w art. 151^1 § 4 k.p., nie jest więc istotne, jak strony go nazwały, byle z treści ich oświadczeń woli wynikało, że zostało przyznane w celu rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 3 grudnia 2010 r., I PK 116/10
1. Nawet w razie stosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. 2. Pełnienie funkcji kierowniczych nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 16 listopada 2010 r., I PK 79/10
Skarżący pracodawca, który nie prowadzi prawdziwej ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach pracy, bezprawnie zakazuje lub uniemożliwia im dokumentowanie rzetelnej ewidencji czasu albo wymusza potwierdzanie fikcyjnej ewidencji czasu pracy pod bezprawnym rygorem rozwiązania z nimi stosunków pracy, nie może racjonalnie podważać obarczającego go przeciwdowodu, że powódka nie świadczyła stale pracy w ilości godzin nadliczbowych ustalonej na podstawie przeprowadzonych dowodów, które Sądy obu instancji uznały za wiarygodne. Niewypłacanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę z tytułu stałego przekraczania obowiązujących pracownika norm czasu pracy nie może być usprawiedliwione powoływaniem się przez pracodawcę na nieznaną prawu pracy konstrukcję „mieszanego czasu pracy", obejmującą jakoby równocześnie elementy zadaniowego oraz równoważnego czasu pracy i stosowaną ewidentnie w celu obejścia przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 10 czerwca 2010 r., I PK 6/10
Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi	Wyrok SN z 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09

Co stwierdził sąd	Data i sygnatura
odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze, w jakim twierdzi.	
Sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej, lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy, znacznie oddalonej od jego siedziby, przez pracownika, który w tej placówce nie ma zwierzchnika służbowego, jest zatrudnieniem w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 155^4 w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.).	Wyrok SN z 16 marca 2010 r., I PK 202/09
1. Czas wolny od pracy udzielony na pisemny wniosek pracownika w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151^2 § 1 k.p.) nie jest zwolnieniem od pracy ani czasem niewykonywania pracy, za który przepisy przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia na zasadach obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). 2. W przypadku udzielenia na pisemny wniosek pracownika czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje (art. 151^1 § 3 k.p.), co oznacza, że pracownik zachowuje prawo do normalnego wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych (art. 80 zdanie pierwsze k.p.) w wysokości określonej w art. 151^1 § 1 k.p.	Wyrok SN z 9 lutego 2010 r., I PK 157/09
1. Czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). 2. Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.	Wyrok SN z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09
Tylko kierownicy, którzy – podobnie, jak osoby zarządzające zakładem pracy – sprawują funkcję zarządzania tyle, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudnieni bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151^4 § 1 k.p.).	Wyrok SN z 10 lutego 2009 r., II PK 149/08
Ryczałtowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno zostać określone jako odrębny składnik płacy. Ustalenie go jako niewyodrębnionej części wynagrodzenia zasadniczego jest niezgodne z przepisami prawa pracy.	Wyrok SN z 3 kwietnia 2008 r., II PK 288/07

Co stwierdził sąd	Data i sygnatura
Wynikające z art. 140 k.p. wymaganie „porozumienia" z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. Brak takiego porozumienia nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, ale w razie sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wykazania, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.	Wyrok SN z 5 lutego 2008 r., II PK 148/07
Praca w sobotę stanowiącą dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy (art. 129 § 1 k.p.), świadczona w godzinach nadliczbowych, uprawnia do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151^1 § 1 pkt 2 k.p.).	Wyrok SN z 29 stycznia 2008 r., I PK 196/07
Obowiązek ewidencjonowania przez pracodawcę czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie dotyczy osób kierujących zakładem pracy. Pracodawca nie ponosi zatem konsekwencji nieprowadzenia ewidencji czasu pracy kierownika hipermarketu w zakresie dochowania rzeczywistego wymiaru pracy świadczonej przez niego.	Wyrok SN z 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07
Stosując art. 322 k.p.c. do rozliczenia wynagrodzenia za czas pracy, nie można pomijać przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku nocnym, dodatku za pracę w dzień wolny i wzrostach podstaw wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz za czas niezdolności do pracy.	Wyrok SN z 8 maja 2007 r., II PK 275/06
Uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach.	Wyrok SN z 18 lipca 2006 r., I PK 40/06
W razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p.	Wyrok SN z 15 marca 2006 r. II PK 165/05
Pozbawienie prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy tylko wyjątkowych sytuacji i tylko pracowników zajmujących określone stanowiska związane z zarządem zakładem pracy lub jego wyodrębnionej części.	Wyrok SN z 20 września 2005 r., II PK 56/05
Ustalenie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym 8-godzinnego dnia pracy zamiast zgodnego z prawem 7-godzinnego oznacza, że za każdą przepracowaną ósmą godzinę ma on prawo do wynagrodzenia w wysokości 1/7 dziennego wynagrodzenia wynikającego z umowy i do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 6 lipca 2005 r. III PK 51/05
Przerwy zaliczane do czasu pracy są czasem jej wykonywania w rozumieniu art. 151 k.p., także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 18 stycznia 2005 r. II PK 151/04
Powodowane względami organizacyjnymi, stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie pozbawia go prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 14 grudnia 2004 r. II PK 106/04
Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy, są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.	Wyrok SN z 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04

Co stwierdził sąd	Data i sygnatura
Ustalenie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych zwalnia pracodawcę z ewidencjonowania czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.) wówczas, gdy pracownik świadczy pracę ponad normę czasu pracy, ale dokładna kontrola liczby przepracowanych godzin nadliczbowych jest wysoce utrudniona.	Wyrok SN z 19 maja 2004 r. I PK 630/03
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 667/99
Dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uzupełnia wynagrodzenie za pracę wykonaną, a przeto nie może być jedynym składnikiem wynagrodzenia.	Wyrok SN z 5 listopada 1999 r. I PKN 348/99
Nazwanie czasu pracy „zadaniowym" nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 4 sierpnia 1999 r. I PKN 181/99
Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych (art. 135 k.p.) nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.	Wyrok SN z 14 maja 1998 r. I PKN 122/98
Brak jest podstaw do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pracodawcy świadczenia przez pracownika na zasadach dobrowolności w czasie wolnym od pracy, nieobjętych umową o pracę usług kierowcy samochodowego na rzecz współpracowników, korzystających wspólnie z nim z programu wyjazdów turystycznych, rekreacyjnych i wypoczynkowych, które ułatwiał im pracodawca, udostępniając własne pojazdy samochodowe, celem bezpłatnego zaspokajania potrzeb pracowników w ramach akcji socjalnej pracodawcy, prowadzonej stosownie do art. 94 pkt 8 k.p.	Wyrok SN z 23 stycznia 1998 r. I PKN 239/97

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

KODEKS PRACY

(j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost. zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1268)

(wyciąg)

DZIAŁ SZÓSTY
CZAS PRACY

Rozdział I
Przepisy ogólne

Art. 128. [Definicja czasu pracy]

§ 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§ 2. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

1) pracy zmianowej – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni;
2) pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

§ 3. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

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

Rozdział II
Normy i ogólny wymiar czasu pracy

Art. 129. [Okres rozliczeniowy]

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

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużo-

ny, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

§ 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę;
2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik;
3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140^1;
4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

§ 5. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Art. 130. [Obliczanie wymiaru czasu pracy]

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

1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

§ 2^1. (utracił moc).

§ 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Art. 131. [Tygodniowy czas pracy]

§ 1. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 2. Ograniczenie przewidziane w § 1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Rozdział III
Okresy odpoczynku

Art. 132. [Prawo do odpoczynku]

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

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

Art. 133. [Odpoczynek]

§ 1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 2. W przypadkach określonych w art. 132 § 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

§ 3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6^{00} w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

§ 4. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Art. 134. [Prawo do przerwy]

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

Rozdział IV
Systemy i rozkłady czasu pracy

Art. 135. [System równoważnego czasu pracy]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

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

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

Art. 136. [Dozór urządzeń]

§ 1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

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

Art. 137. [Zatrudnienie przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób]

Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 138. [Praca w ruchu ciągłym]

§ 1. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151^1 § 1 pkt 1.

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

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

1) mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie
2) dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.

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

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

Art. 139. [System przerywanego czasu pracy]

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

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

§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.

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

§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}.

Art. 140. [System zadaniowego czasu pracy]

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Art. 140^{1}. [Rozkład czasu pracy]

§ 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

§ 3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 141. [Przerwa w pracy]

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

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

Art. 142. [Indywidualny rozkład czasu pracy]

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

Art. 143. [System skróconego tygodnia pracy]

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Art. 144. [Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy]

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Art. 145. [Skrócenie czasu pracy]

§ 1. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych w art. 237^{11a} i art. 237^{13a} oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Art. 146. [Praca zmianowa]

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

Art. 147. [Dni wolne]

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

Art. 148. [Ograniczenia w systemach i rozkładach czasu pracy]

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

1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,

2) pracownic w ciąży,
3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody

– nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Art. 149. [Ewidencja czasu pracy]

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

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

Art. 150. [Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy]

§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2–5 oraz art. 139 § 3 i 4.

§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 – po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140^{1}, ustala się:
1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo
2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140^{1}, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.

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

§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104^{3}.

Rozdział V
Praca w godzinach nadliczbowych

Art. 151. [Praca w godzinach nadliczbowych]

§ 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 2^1. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151^1 § 1.

Art. 151^1. [Dodatek]

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
   a) w nocy,
   b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
   c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

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

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

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

Art. 151^{2}. [Udzielenie czasu wolnego od pracy]

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

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

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

Art. 151^{3}. [Dzień wolny od pracy]

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Art. 151^{4}. [Praca poza normalnymi godzinami pracy]

§ 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151^{1} § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Art. 151^{5}. [Dyżur]

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

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

§ 3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

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

Art. 151^{6}. [Prawo do dodatku]

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

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

Rozdział VI
Praca w porze nocnej

Art. 151^{7}. [Praca nocna]

§ 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21^{00} a 7^{00}.

§ 2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

§ 3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

§ 4. Wykaz prac, o których mowa w § 3, określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;

2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 6. Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Art. 151[8]. [Dodatek do wynagrodzenia]

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Rozdział VII
Praca w niedziele i święta

Art. 151[9]. [Dni wolne od pracy]

§ 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6^{00} w tym dniu a godziną 6^{00} w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 151[9a]. [Zakaz pracy w placówkach handlowych w święta]

§ 1. Praca w święta w placówkach handlowych jest niedozwolona.

§ 2. Przepis ust. 1 stosuje się także, jeżeli święto przypada w niedzielę.

§ 3. Praca w niedziele jest dozwolona w placówkach handlowych przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

Art. 151[10]. [Praca w niedzielę i święta]

Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
2) w ruchu ciągłym;
3) przy pracy zmianowej;
4) przy niezbędnych remontach;
5) w transporcie i w komunikacji;
6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych;
7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób;
8) w rolnictwie i hodowli;
9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
   a) (uchylona),

b) zakładach świadczących usługi dla ludności,
c) gastronomii,
d) zakładach hotelarskich,
e) jednostkach gospodarki komunalnej,
f) zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
g) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
h) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku;

10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta;
11) przy wykonywaniu prac:
a) polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi, dni, o których mowa w art. 151^{9} § 1, są u niego dniami pracy,
b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. a.

Art. 151^{11}. [Dzień wolny od pracy]

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151^{9a} ust. 3 oraz art. 151^{10} pkt 1–9 i 11, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151^{1} § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151^{1} § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

§ 4. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Art. 151^{12}. [Korzystanie z niedzieli wolnej od pracy]

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

ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW

W jakim dokumencie można wskazać limit godzin ponadwymiarowych

Zatrudniliśmy nowego pracownika na pół etatu. W pierwszym dniu pracy wręczyliśmy mu umowę o pracę. Zapomnieliśmy jednak wpisać liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, po przekroczeniu których pracownik będzie otrzymywał dodatek taki jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Limit godzin ponadwymiarowych, którego nie ma w umowie o pracę, mamy zamiar wpisać w informacji o warunkach zatrudnienia. Czy nasze postępowanie będzie prawidłowe – pyta Czytelnik z Wrocławia.

Limit godzin ponadwymiarowych niepełnoetatowca może być ustalony wyłącznie w umowie o pracę. Nie można go wskazać w informacji o warunkach zatrudnienia, gdyż dokument ten potwierdza jedynie warunki pracy.

Dopuszczalny limit godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia takiego jak za godziny nadliczbowe, jest ustalany przez strony w umowie o pracę (art. 151 § 5 k.p.). Skoro jest to postanowienie umowne ustalane w porozumieniu między pracownikiem a pracodawcą, nie powinni Państwo jednostronnie decydować o limicie godzin ponadwymiarowych, który będzie obowiązywał Państwa pracownika, przekazując mu informację o warunkach zatrudnienia.

Informacja o warunkach zatrudnienia nie jest właściwym dokumentem do ustalenia dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na niepełny etat. W informacji tej podaje się bowiem w zakresie czasu pracy jedynie wymiar obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normy czasu pracy (np. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie 5-dniowym tygodniu w okresie rozliczeniowym).

! W informacji o warunkach zatrudnienia nie określa się dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy.

Natomiast dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika powinna być ustalona w umowie o pracę. W tej sytuacji należy uzupełnić umowę o pracę odpowiednim postanowieniem w tym zakresie ustalonym w porozumieniu z pracownikiem. Najlepiej sporządzić na tę okoliczność aneks do umowy o pracę. Obie strony umowy muszą więc porozumieć się co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2014 r. (I PK 249/13, OSNP 2015/9/121) stwierdził, że *pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151[1] § 1 k.p., jeżeli nie zostanie ustalona na podstawie art. 151*

§ 5 k.p. dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Zatem nieustalenie limitu godzin ponadwymiarowych w umowie o pracę będzie stanowiło naruszenie przepisów prawa pracy, ale nie będzie uprawniało pracownika do dodatku za pracę ponadwymiarową np. po przepracowaniu godzin przekraczających wymiar czasu pracy pracownika niepełnoetatowego.

Ustalając limit godzin ponadwymiarowych, nie można go wskazać na poziomie norm czasu pracy dobowych i tygodniowych, czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Przekroczenie tych norm i tak uprawnia pracownika do świadczeń za pracę w godzinach nadliczbowych (m.in. dodatku za godziny nadliczbowe). Limit godzin ponadwymiarowych powinien być więc ustalony między wymiarem czasu pracy pracownika a normami czasu pracy.

Przykład

Pracownik został zatrudniony na 3/4 etatu. W umowie o pracę ustalił w porozumieniu z pracodawcą, że będzie mu przysługiwać dodatek taki jak za pracę nadliczbową po przekroczeniu przeciętnie 39 godzin pracy na tydzień w danym okresie rozliczeniowym. Takie ustalenie jest prawidłowe.

Dodatkowa praca powyżej wymiaru czasu pracy niepełnoetatowca jest określana jako praca ponadwymiarowa, w odróżnieniu od pracy nadliczbowej. Pracy ponadwymiarowej nie wlicza się do rocznego limitu godzin nadliczbowych.

Nie ma też przeszkód, aby ustalony limit godzin ponadwymiarowych zmienić w drodze porozumienia pracownika i pracodawcy.

Przykład

W umowie o pracę pracownika zatrudnionego na pół etatu, pracującego po 4 godziny przez 5 dni w tygodniu, wpisano, że po przekroczeniu ogółem 75 godzin pracy w danym miesiącu pracownik będzie miał prawo do dodatku, który jest przewidziany w art. 151 § 5 Kodeksu pracy. Pracownik napisał prośbę do pracodawcy o zmniejszenie limitu godzin zapisanego w umowie. Dyrektor zakładu wyraził zgodę i limit zmienił na 70 godzin miesięcznie, na co pracownik wyraził zgodę i podpisał sporządzony w tej sprawie aneks.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 29 § 3, art. 151^1 § 1, art. 151 § 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost. zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 1268).

JADWIGA KRUKOWSKA
specjalista z zakresu prawa pracy

Czy podwyższać stawkę za godziny nadliczbowe do stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia

Pracownik jest wynagradzany stawką godzinową poniżej minimalnej, ale otrzymuje premię, więc łączne wynagrodzenie jest wyższe od minimalnego. Pracownik ten ma 10 zł/godz. i premię 2000–3000 zł. Czy przy obliczaniu normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe stawkę poniżej minimalnej muszę podwyższyć do minimalnej – pyta Czytelniczka z Gdańska.

Stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie trzeba podwyższać do stawki wynikającej w danym miesiącu z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Stawka za 1 godzinę pracy ustalona w umowie o pracę nie musi zawsze odpowiadać stawce minimalnej. Owszem, jeśli wynagrodzenie pracownika składa się wyłącznie z zasadniczego godzinowego, a w danym miesiącu okaże się ono niższe niż płaca minimalna, to pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie. Jeśli jednak oprócz wynagrodzenia zasadniczego występują jeszcze inne dodatkowe składniki, jak dodatki celowe czy premie, to wówczas należy je wszystkie zliczyć i dopiero sumę przyrównać do stawki płacy minimalnej. Samo wynagrodzenie zasadnicze może być bowiem ustalone na niższym poziomie niż gwarantowane minimum. Natomiast łącznie ze składnikami uzupełniającymi wynagrodzenie miesięczne pracownika powinno odpowiadać co najmniej stawce minimalnej. W praktyce często jest tak, że po zsumowaniu płaca jest wtedy nawet znacząco wyższa. Tak jest też w Państwa przypadku, gdzie premia regulaminowa w wysokości 2000–3000 zł nie tylko dopełnia wynagrodzenie do minimum, ale je zdecydowanie przewyższa.

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego na dany rok kalendarzowy. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące mu składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem m.in. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Tak więc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie przyjmuje się przy obliczaniu miesięcznego wynagrodzenia dla celów porównawczych ze stawką minimalną. Dotyczy to zarówno normalnego wynagrodzenia, jak i dodatków pieniężnych przysługujących w razie nieudzielenia pracownikowi w zamian czasu (dnia) wolnego. Przykładowo, jeśli w danym miesiącu pracownik uzyskał, oprócz wynagrodzenia za przepracowany nominalny czas pracy, także premię i normalne wynagrodzenie wraz z dodatkami za godziny nadliczbowe, to do ustalenia, czy wynagrodzenie miesięczne osiągnęło poziom minimalnego, przyjmuje się wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze wraz z premią. Z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wynika, że to wynagrodzenie musi być zapewnione za czas pracy mieszczący się w ramach podstawowych norm czasu pracy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje zawsze normalne wynagrodzenie za pracę. W przepisach prawa pracy nie ma zdefiniowanego pojęcia „normalne

wynagrodzenie". Jednak na podstawie dotychczasowego orzecznictwa przyjmuje się, że obejmuje ono nie tylko wynagrodzenie zasadnicze ustalone w stawce miesięcznej czy godzinowej, ale także dodatkowe jego składniki:

- otrzymywane stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat (przysługujące na podstawie odpowiednich przepisów powszechnych lub wewnętrznych, np. regulaminów wynagradzania),
- o charakterze wynagrodzeniowym i roszczeniowym.

W skład normalnego wynagrodzenia mogą również wchodzić stałe premie regulaminowe, ale nieuzależnione od uzyskania określonych osiągnięć (wyników, zadań) w pracy (postanowienie SN z 15 lutego 2012 r., I PK 156/11).

Normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się, dzieląc sumę wszystkich składników spełniających te warunki przez nominalną liczbę godzin przypadających do przepracowania w miesiącu, w którym wystąpiły nadgodziny. Jeśli wynagrodzenie zasadnicze jest ustalone w stawce godzinowej, wystarczy tę stawkę pomnożyć przez liczbę godzin ponadwymiarowych.

W Państwa przypadku podstawą obliczenia normalnego wynagrodzenia będzie premia regulaminowa, jeśli przysługuje tylko za rodzaj pracy wykonywanej w podstawowym czasie pracy, a w godzinach nadliczbowych np. zlecane są zadania pozastanowiskowe.

Przykład

Stawka godzinowa pracownika wynosi 10 zł. Oprócz tego uzyskuje on miesięczne zmienne premie wahające się od 2000 do 3000 zł, w zależności od jakości wykonywanej pracy, stosunku do obowiązków służbowych, frekwencji. W grudniu 2015 r. pracownik przepracował łącznie 178 godzin, zamiast 168 wynikających z jego wymiaru czasu pracy. Za grudzień premia wyniosła 2300 zł i została obliczona tylko za pracę normatywną. Na wynagrodzenie za grudzień składa się:

1) wynagrodzenie zasadnicze – 1680 zł (168 godz. x 10 zł),
2) premia – 2300 zł,
3) normalne wynagrodzenie za 10 godzin pracy nadliczbowej – 236,90 zł:
   – z wynagrodzenia zasadniczego – 100 zł (10 godz. x 10 zł),
   – z premii – 136,90 zł (2300 zł : 168 godz. = 13,69 zł x 10 godz.).

Wynagrodzenie zasadnicze wraz z premią, tj. 3980 zł (1680 zł + 2300 zł), jest wyższe niż minimalne.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 151[1] § 1 i 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost. zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 1268),
- art. 6 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 2008).

IZABELA NOWACKA
specjalista z zakresu prawa pracy