

Godziny nadliczbowe (cz. II)

W numerze 25 Tygodnika poruszyłem problematykę powstawania godzin nadliczbowych. W poniższym piszę o sposobie ich rozliczania, zarówno w drodze udzielania czasu wolnego jak i dodatku do wynagrodzenia.

Daniel Paul

W przypadku świadczenia przez pracownika pracy w wymiarze wyższym niż określonym normą art. 129 k.p., dochodzi do wypracowania godzin nadliczbowych. Należy rozróżnić godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej, przekroczenia normy tygodniowej, świadczenia pracy w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz pracy w niedzielę i święto.

Zgodnie z art. 151 k.p. o przekroczeniu dobowym możemy mówić wtedy, gdy praca była wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, czyli gdy pracownik obowiązany był do świadczenia pracy przez osiem godzin dziennie, a faktycznie wykonywał ją dwie godziny dłużej. Inne przekroczenia normy czasu pracy staną się przekroczeniami tygodniowymi, lecz te ujawniają się po upływie okresu rozliczeniowego.

Ustawodawca wskazał dwa sposoby rozliczenia takich przekroczeń – udzielenie czasu wolnego lub wypłacenie świadczenia pieniężnego. Pamiętać równocześnie należy, iż pierwszeństwo ma czas wolny. Dopiero wtedy, gdy nie ma takiej możliwości, pracodawca powinien stosować rekompensatę finansową.

W przypadku przekroczenia dobowego i tygodniowego udzielenie czasu wolnego może nastąpić dwojako: na podstawie wniosku pracownika lub z

inicjatywy pracodawcy. W pierwszej sytuacji świadczenie pracownika ma charakter ekwiwalentny, gdyż uzyskuje on czas wolny w wymiarze jeden do jednego. Brak wniosku spowoduje obowiązek udzielenia czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym do końca okresu rozliczeniowego, co nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia. Regulacja ta jest klarowna w przypadku przekroczenia dobowego, lecz już przekroczenie normy tygodniowej może rodzić pewne wątpliwości, skoro powstaje dopiero po upływie danego okresu rozliczeniowego. Równocześnie zauważyć należy, że co do zasady udzielenie czasu wolnego powinno nastąpić w okresie rozliczeniowym, lecz nie wyłącza to możliwości złożenia wniosku pracownika po upływie okresu rozliczeniowego. Udzielenie czasu wolnego wyłącza prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odmienne uregulowano problematykę udzielania czasu wolnego w zamian za pracę świadczoną w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz niedzielę i święta. W pierwszym przypadku pracodawca zobligowany został od udzielenia dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z pracownikiem uzgodnionym (art. 151³ k.p.). Oznacza to, iż pracownikowi przysługiwał będzie cały wolny dzień, nawet, gdy faktyczny czas pracy w dniu wolnym wynosił godzinę. Podobną regułą przewiduje kodeks, gdy świadczona była praca w niedzielę lub święto, różnicując jednocześnie, że dzień

wolny w przypadku niedzieli powinien być udzielony w terminie sześciu dni poprzedzających lub następujących po niedzieli. W przypadku pracy w okresie świątecznym dnia wolnego należy udzielić w okresie rozliczeniowym, co dotyczy również pracy w niedzielę, gdy nie jest możliwe spełnienie powyżej wskazanego warunku. Jeśli pracownik pracował w dniu świątecznym, będącym niedzielą, należy stosować zasady dotyczące niedzieli (art. 151¹ k.p.).

Jeśli pracodawca nie może udzielić czasu wolnego obowiązany jest do wypłaty świadczenia pieniężnego, zawierającego w sobie wynagrodzenie należne pracownikowi za każdą wypracowaną godzinę oraz dodatków równy 50 lub 100 proc. Podstawą naliczenia dodatku jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika powiększone o stałe dodatki do jakich, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, zalicza się dodatek funkcyjny lub stażowy (wyrok SN z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSN 1987/9/140). Niewyodrębnienie stawki osobistego zaszerogowania wymaga naliczenia świadczenia pieniężnego w wysokości 60 proc. wynagrodzenia ustalonego jak ekwiwalent za urlop.

Dodatek 100-proc. należny jest za pracę w niedzielę, święto, w dniu wolnym udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto oraz za pracę w nocy. W tym ostatnim wypadku pracownikowi przysługiwało będzie również prawo do 20 proc. dodatku za pracę w nocy. Brak podstawy do przyznania wynagrodzenia w wysokości 100 proc. uprawniać będzie do

uzyskania dodatku w wysokości 50 proc. z tytułu wypracowanych nadgodzin.

Norma art. 151¹ § 1 ust. 1 pkt b mówiąca o dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta pozostaje w pewnej zbieżności z normą art. 151¹ k.p., który również odnosi się do dodatku za pracę w niedzielę i święto. Istotne mianowicie jest zagadnienie, czy pracownikowi, który świadczył pracę w takim dniu i nie otrzymał w zamian innego dnia wolnego, przysługiwał będzie dodatek z jednej podstawy, czy też może z obydwu. Na korzyść pracownika przemawia gramatyczna wykładnia porównywanych przepisów, gdyż w przypadku art. 151¹ § 1 ust. 1 pkt b, ustawodawca używa zwrotu „dodatek za godziny nadliczbowe”, a w art. 151¹ k.p., posługuje się innym zwrotem „dodatek w wysokości”, co daje podstawę do twierdzenia, iż w istocie chodzi o dwa różne świadczenia należne pracownikowi. Niestety odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05, stanowiąc, że za pracę w takie dni należy się jeden dodatek przewidziany 151¹ § 1 ust. 1 pkt b. Orzeczenie to stało się podstawą burzliwej krytyki doktryny, wyrażającej odmienny pogląd. Tym samym wydaje się, iż powyższa kwestia ma charakter otwarty i nie została ostatecznie rozstrzygnięta. ■

i Autor jest kierownikiem działu prawno-ekonomicznego ZR Środkowowschodniego NSZZ „S”.