

PRACA

w godzinach nadliczbowych (1)

Wzrost gospodarczy, spadające bezrobocie – a nawet deficyt rąk do pracy – sprawiają, że coraz częściej pracownicy zobligowani są do pracy w godzinach nadliczbowych. Choć staje się to wręcz regułą, zawarte w kodeksie pracy przepisy sprawiają wiele problemów i wątpliwości interpretacyjnych, zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

Daniel Paul

Przede wszystkim, aby było można mówić o godzinach nadliczbowych, musi dojść do wykonywania pracy na polecenie pracodawcy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Polecenie pracodawcy, zgodnie z przyjętym orzecznictwem, powinno przybrać wyraźną formę, lecz nie wyklucza to domniemania wydania polecenia. Gdyż równoznaczne z poleceniem pracy w godzinach nadliczbowych jest wykonywanie pracy w obecności przełożonego bez jego wyraźnego sprzeciwu, a nawet w przypadku zaistnienia faktycznej konieczności świadczenia pracy, gdy pracodawca miał świadomość jej wykonywania (wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, oraz z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75).

Z pewnym uproszczeniem możemy powiedzieć, iż podstawową normą czasu pracy, zgodnie z art. 129 k.p., jest praca przez osiem godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w tygodniu, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym czterech miesięcy. Oczywiście przepisy prawa pracy przewidują pewne odstępstwa od wskazanej reguły, które jednak z uwagi na potrzebę rozjaśnienia tematyki nie będą przedmiotem naszego zainteresowania. Jak widać przepis wyróżnia dwie normy czasu pracy, dobową i tygodniową, które jednak nie mogą być przekraczane w okresie rozliczeniowym. Zasadą jest czteromiesięczny okres rozliczeniowy,

ułatwiający udzielenie pracownikowi czasu wolnego, w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe. Niemniej i w tym wypadku kodeks przewiduje odstępstwa umożliwiające wydłużenie lub skrócenie przyjętego okresu rozliczeniowego. Jednak, co do zasady, stosowany jest czteromiesięczny okres rozliczeniowy, który w oparciu o wewnętrzzakładowe akty prawa może być skracany. Do takich aktów zaliczymy układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy lub obwieszczenia. Sytuacja taka jest korzystna dla pracowników, gdyż zwiększa prawdopodobieństwo uzyskania wyższego wymiaru oddawanego czasu za przepracowane godziny nadliczbowe, zgodnie z normą art. 151² § 2 k.p. i w konsekwencji komplikuje pracodawcy udzielanie czasu wolnego.

Praca w godzinach nadliczbowych nie powinna być stałą regułą, gdyż może to doprowadzić do zastosowania sankcji wykroczeniowej zgodnie z art. 281 ust. 5 k.p. względem pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu. Nadzwyczajność pracy w godzinach nadliczbowych potwierdza również brzmienie kolejnych przepisów kodeksu pracy. W art. 151 ustawodawca dopuszcza jej wykonywanie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla zdrowia, życia, środowiska, ochrony mienia lub usunięcia awarii. Wskazane podstawy mają charakter stricte wyjątkowy, niemniej zostają rozszerzone paragrafem drugim, który wprowadza niedookreślone pojęcie możliwości pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby

pracodawcy. Ta generalna klauzula z jednej strony potwierdza wyjątkowość tego rodzaju pracy, z drugiej szeroko otwiera katalog sytuacji dopuszczających zatrudnienie pracownika ponad obowiązujące go normy.

Niemniej w celu ochrony praw pracowniczych i takich dóbr jak zdrowie, a nawet życie, ustawodawca wskazuje roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych, który wynosi 150 godzin. Może on być jednak zwiększony w drodze odpowiednich postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub umowy o pracę, gdy pracodawca nie jest obowiązany do wydawania tych aktów. Ustawodawca nie wskazuje limitu dopuszczalnych nadgodzin, lecz ich maksymalny wymiar wynikać będzie z innej normy. Mianowicie zgodnie z art. 131 k.p. łączny wymiar czasu pracy pracownika nie może przekroczyć 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Tym samym liczba tygodni przypadających w danym roku, pomnożonych przez wymiar dopuszczalnego przekroczenia, a więc 8 godzin, wyznaczy maksymalny czas pracy pracownika, który równy będzie 416 godzinom nadliczbowym w roku.

Kolejnym ograniczeniem dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych są dobowe i tygodniowe okresy odpoczynku wynoszące odpowiednio 11 i 35 godzin, co oznacza, że w danej dobie praca może być świadczona nie więcej niż 13 godzin, ale również raz w tygodniu pracownik ma zagwarantowany nieprzerwany odpoczynek tygodniowy. Ustawo-

dawca dopuszcza również w takich wypadkach wąski katalog odstępstw, nakazując zazwyczaj udzielenie odpowiedniej liczby godzin odpoczynku w okresie rozliczeniowym.

Równocześnie przewidziane zostały wypadki bezwzględnie zakazu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, z uwagi na charakter pracy lub cechy danego pracownika. Zakaz ten dotyczy mianowicie pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, zgodnie z art. 145 k.p., w przypadku ustalenia wykazu takich stanowisk między pracodawcą a przedstawicielem pracowników. Pracodawca ograniczony jest także bezwzględnie zakazem zatrudnienia w godzinach nadliczbowych kobiet w ciąży, w oparciu o art. 178 k.p. oraz pracowników młodocianych na podstawie art. 203 k.p. Podobnie traktować będziemy pracownika, który przedstawił pracodawcy zaświadczenie zakładu opieki zdrowotnej o potrzebie czasowego powstrzymania się od takiej pracy.

Zakaz świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może mieć również charakter względny – dopuszczalność jego stosowania uzależniona została od zgody pracownika. Dotyczy to pracownika wychowującego dziecko do lat 4 oraz niepełnosprawnego, który uzyskał pozytywne orzeczenie lekarskie.

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