

Rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych

Marta Drozdowska

Tytułem wstępu należy wyjaśnić pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych. Definicję legalną przedmiotowego pojęcia zawiera art. 151 k.p.¹, zgodnie z którym 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. Zasadą jest, iż podstawowy wymiar czasu pracy określony przepisami prawa pracy (art. 129 kodeksu pracy) wynosi osiem godzin na dobę i czterdzieści godzin na tydzień, stąd przekroczenie którejś z tych norm w przyjętym tygodniowym okresie rozliczeniowym jest pracą w godzinach nadliczbowych². Z kolei przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikać będzie z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 135-135 k.p. Jednak z treści art. 151 k.p. wynika, iż chodzi o normy czasu pracy obowiązujące pracownika, więc regulację należy rozpatrywać z perspektywy źródła obowiązywania takiej normy - może być nim zatem umowa o pracę czy też układ zbiorowy³. Pracą nadliczbową będzie praca, która przekroczy zindywidualizowany w rozkładzie przedłużony dobowy wymiar. Warto w tym miejscu wspomnieć, iż nie można traktować jako godzin nadliczbowych samej gotowości pracownika do pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (na przykład w przypadku pełnienia dyżuru)⁴.

Pracodawca nie może jednak umownie ustalić czasu pracy w wymiarze większym niż przewidziany w przepisach prawa pracy - takie postanowienie umowne będzie nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem⁵. Zawarcie dodatkowej umowy z pracownikiem np. umowy zlecenia będzie obejściem takiego zakazu, a praca świadczona przez pracownika w tym czasie pozostanie pracą w godzinach nadliczbowych. Wydłużenie dobowych norm czasu pracy musi zatem mieścić się w granicach określonych przez prawo pracy⁶.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w sytuacjach: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii czy też w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Katalog tych

¹ ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 ze zm.

² K. Jaśkowski, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*, K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), Warszawa 2016, s. 727.

³ T. Nałęcz, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszański (red.), Warszawa 2005, s. 504.

⁴ wyrok SN z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09

⁵ K. Jaśkowski, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), Warszawa 2016, s. 731.

⁶ A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 767.

okoliczności ma charakter zamknięty. Szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć jako takie, które przekraczają potrzeby zwykłe, o tym czy takie potrzeby istnieją rozstrzyga pracodawca, jednakże nie może to być stan trwały⁷. Ustawodawca określił, iż maksymalna liczba godzin nadliczbowych w związku z szczególnymi potrzebami pracodawcy, jakie pracownik może przepracować w roku kalendarzowym wynosi 150 godzin, przy czym nie jest to regulacja sztywna, gdyż pozostawiono możliwość określenia w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy, a w przypadku, gdy pracodawca nie jest objęty takim układem zbiorowym pracy lub nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, dopuszczalne jest ustanowienie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym w umowie o pracę. Zwiększenie to nie jest dowolne, bowiem zgodnie z unormowaniem kodeksowym łączny czas pracy nie może przekroczyć czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo odnosząc to do czterdziestogodzinnej tygodniowej normy pracy, z czego wynika, że maksymalna liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć 416 godzin w danym roku kalendarzowym⁸. Wyjątkiem są tu kierowcy, którym określono limit godzin nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy na 260 godzin w roku kalendarzowym⁹. Do limitu rocznego zalicza się wszystkie godziny pracy niezależnie od tego w jaki dzień przypadają - niedzielę, święto, dzień wolny. W razie zmiany stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego przepracowane godziny nadliczbowe powinny zostać uwzględnione w świadectwie pracy oraz przez nowego pracodawcę i powinny być przestrzegane¹⁰.

W przypadku prowadzenia akcji ratowniczej takie limity nie występują w skali doby ani innego okresu, co wynika z przyczyny generującej pracę w godzinach nadliczbowych, mianowicie powinna być ona kontynuowana aż do skutku, jakim jest zapewnienie życia lub zdrowia ludzkiego, bezpieczeństwa mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Niektóre z podmiotów stosunku pracy są ograniczone w możliwości świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. I tak bezwzględny zakaz dotyczy: pracownic w ciąży, pracowników młodocianych, pracowników posiadających zaświadczenie społecznego zakładu służby zdrowia o potrzebie czasowego wstrzymania się od pracy w godzinach nadliczbowych, pracowników niepełnosprawnych z wyjątkiem zatrudnionych pracy pilnowaniu oraz pracowników, na których wniosek lekarz wyraził zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. Warto w tym miejscu wskazać, iż art. 151 § 1 pkt 2 k.p. nie dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, gdzie występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia i wyłącza on jedynie pracę w godzinach nadliczbowych, której przyczyną są szczególne potrzeby pracodawcy, jest to więc ograniczenie względne.

⁷ wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, Legalis: 50729.

⁸ za T. Nałęcz: (48-40) x 52 tyg = 416 h

⁹ art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców.

¹⁰ T. Nałęcz, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszański (red.), s. 506.

Przepisy prawa pracy nie nakładają na pracowników obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, jednak jest on wywodzony z art. 100 § 1 k.p., stanowiącego, iż obowiązkiem pracownika jest wykonywanie poleceń przełożonego, jeśli nie stoją one w sprzeczności z prawem pracy, brak jest także określonej formy polecenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może również w sposób dorozumiany godzić się na pracę w godzinach ponadliczbowych swojego pracownika, jednak warunkiem tego jest świadomość pracodawcy, iż pracownik taką pracę wykonuje. Pracownik nie może wymuszać na pracodawcy pracy w godzinach nadliczbowych, celem uzyskania wynagrodzenia, pracodawca musi na taką pracę co najmniej się godzić. Brak jest powinności uznania za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracownik świadczy na rzecz pracodawcy w czasie wolnym od pracy na zasadach dobrowolności. Pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych, gdy polecenie takiej pracy jest nieuzasadnione lub wydane wbrew bezwzględniemu zakazowi pracy lub gdy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych jest jednak naruszeniem obowiązków pracowniczych, jest to jednak zagadnienie wielowątkowe i musi być rozpatrywane indywidualnie, gdyż w niektórych przypadkach pracownik będzie władny odmówić - np. gdy będzie to niezgodne z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych ustawodawca przewidział wynagrodzenie wraz z dodatkiem, przy czym wysokość dodatku jest zależna od pory w jakiej przypada praca w godzinach nadliczbowych, oprócz formy pieniężnej przepisy prawa pracy przewidują możliwość zrekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych w formie czasu wolnego. Te alternatywne metody rekompensaty zostaną szczegółowo omówione w dalszej części artykułu.

1. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

Zgodnie z treścią art. 151¹ § 1 K.P. za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek. Normalne wynagrodzenie jest podstawą obliczenia dodatku. Wynagrodzenie to jest wynikową osobistego zaszeregowania pracownika stawką godzinową lub miesięczną. Stawka osobistego zaszeregowania to wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny¹¹. Stawka osobistego zaszeregowania odnosi się zawsze do określonej jednostki czasowej tj. godziny czy też miesiąca¹². Stawka ta wskazana jest w umowie o pracę, chociaż umowa też może odnosić się do odpowiednich przepisów dotyczących płacy. W przypadku gdy w warunkach wynagradzania nie wyodrębniono takiego składnika wynagrodzenia podstawą będzie 60% wynagrodzenia jako całość, które pracownik otrzymuje za dany okres rozliczeniowy (art. 151¹ § 3 K.P.). Normalne wynagrodzenie obejmuje poza wynagrodzeniem zasadniczym, które wynika ze stawki osobistego zaszeregowania, także składniki dodatkowe wynagrodzenia o

¹¹ wyrok SN z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, Legalis nr 393898.

¹² S. Driczinski, (w:) K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 832.

charakterze stałym, gdy obowiązujące w zakładzie pracy przepisy płacowe uprawniają pracownika do tych dodatkowych składników¹³. Niestale elementy wynagrodzenia takie jak chociażby premia uznaniowa nie wchodzi w skład podstawy obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe. Aby wyliczyć stawkę godzinową dla pracownika, którego wynagrodzenie ustalone jest w stawce miesięcznej należy stawkę tę podzielić przez liczbę godzin pracy danego miesiąca¹⁴.

Dodatkowe wynagrodzenie przysługuje albo z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy (§1 w zw. z §3) albo z tytułu przekroczenia normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym (§ 2 w zw. z §3)¹⁵. Alternatywna wysokość dodatku zależna jest od tego czy nadgodziny implikują przekroczenie normy czasu pracy dobowej (dodatek 50%) czy też tygodniowej (dodatek 100%)¹⁶. W przypadku gdy przekroczenie normy tygodniowej czasu pracy spowodowane jest pracą w dobowych nadgodzinach pracownikowi należy się dodatek wyłącznie za dobowe nadgodziny. Pracownikowi za przekroczenie obydwu norm przysługuje jeden dodatek do wynagrodzenia, liczony w ten sposób, że od liczby godzin ponadwymiarowych przekraczających normę okresową odejmuje się liczbę godzin ponadwymiarowych przekraczających normę dzienną¹⁷. Od wynikłej liczby godzin obliczonej w podany sposób przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 100%. Dobowa norma pracy wynika z ustawy. Jednak wszelkie regulaminy i postanowienia układów zbiorowych przyjęte w zakładzie pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami mogą tę normę obniżyć¹⁸. Nie może natomiast ona zostać przez pracodawcę w taki sam sposób podwyższona.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych zależnie od tego kiedy przypadają godziny nadliczbowe może wynosić 100% lub 50% normalnego wynagrodzenia. Dodatek przysługuje w wysokości 100% normalnego wynagrodzenia w przypadku gdy godziny nadliczbowe przypadają:

- a. w nocy;
- b. w niedzielę i święta, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy nie są dla niego dniami pracy;
- c. w przydzielonym pracownikowi, w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, dniu wolnym od pracy.

Kiedy praca wykonywana w porze nocnej, tj. w godzinach od 21.00 do 7.00 (art. 151⁷ K.P.), stanowi jednocześnie pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi, który ją wykonuje przysługują dwa dodatki tj. dwudziestoprocentowy dodatek za pracę w porze nocnej liczony od stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia oraz 100% dodatku za godziny nadliczbowe w porze nocnej¹⁹. Pracownik ma prawo do 100% dodatku z tytułu pracy w godzinach

¹³ wyrok SN z dn. 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, Legalis nr 25339.

¹⁴ B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2007, s. 255.

¹⁵ K. Jaśkowski, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz LEX*, Warszawa 2014, s. 581.

¹⁶ A. Sobczyk (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy: komentarz*, Warszawa 2014, s. 608.

¹⁷ K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 583.

¹⁸ A. Sobczyk, *op. cit.*, s. 603.

¹⁹ B. Bury, *op. cit.*, s. 256.

nadliczbowych w niedzielę i święta, jeżeli wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę lub dzień ustanowiony dniem ustawowo wolnym w tym dniu w przedziale godzinowym od 6.00 tego dnia do godziny 6.00 dnia następnego, jednak pracodawca może ustalić inną godzinę (art. 151⁹ K.P.). Taki dodatek przysługuje także gdy pracownikowi został przydzielony dzień wolny za pracę w niedzielę lub święto oraz dzień wolny od pracy, jednak pracownik wykonuje w nim obowiązki pracownicze.

Dodatek w wysokości 50% normalnego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi w pozostałych wypadkach, czyli kiedy godziny nadliczbowe przypadają w każdym innym dniu niż niedziele i święta, które zgodnie z rozkładem czasu pracy pracownika nie są dla niego dniami pracy oraz w każdym innym dniu niż przydzielony pracownikowi dzień wolny w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z jego rozkładem pracy. Dodatek ten umownie może być zwiększony, jednak nie może być zmniejszony, gdyż zgodnie z przepisami kodeksu pracy postanowienia umowne nie mogą być mniej korzystne dla pracownika, niż przewidują to przepisy K.P.²⁰ (art. 9 i 18 K.P.).

Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych uprawnia pracownika do dodatku za każdą minutę pracy nadliczbowe, pomimo, iż potocznie mówi się o wynagradzaniu godzin nadliczbowych²¹. Niedopuszczalne jest, aby pracodawca zaokrąglał czas pracy ponadwymiarowej pracownika do pełnych godzin w dół. Jednakże pracownik w ogóle nie będzie uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia jeśli jego praca w godzinach ponadwymiarowych będzie wynikała nie ze szczególnych potrzeb pracodawcy, a z nieprawidłowego wykorzystania przez pracownika normalnego czasu pracy prowadzącego do zwiększenia jego wynagrodzenia²².

W przypadku pracowników niezatrudnionych na pełen etat pracodawca nie musi płacić pracownikowi dodatku za godziny nadliczbowe jeśli wykonanie ustalonych umową obowiązków zajmuje jej mniej niż osiem godzin w ciągu dnia²³. Istotą jest tutaj nieprzekraczanie dobowej normy czasu pracy. Jeśli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy stale pracuje ponad ustalony w umowie wymiar dziennego czasu pracy może wystąpić w takim wypadku o przekształcenie jego umowy tak aby jego wymiar pracy był pełnoetatowy.

W sytuacji kiedy pracownik wykonuje pracę stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe może zostać zastąpione ryczałtem (art. 151¹ § 4 K.P.). W uzasadnieniu do wyroku z dnia 19 maja 2004 r. SN zajął stanowisko, że stałe wykonywanie pracy poza zakładem pracy nie oznacza zupełnego braku kontaktu z zakładem pracy²⁴, chodzi tu o wykonywanie zasadniczej części obowiązków poza zakładem pracy. Pracodawca w przypadku

²⁰ K. Stefański, *Czas pracy*, (w:) Biblioteka Prawa Pracy, Z. Góral (red.), Warszawa 2013, s. 144.

²¹ K. Stefański, *op. cit.*, s. 146.

²² Wyrok SN z dn. 13 lutego 1963 r., za: B. Bury, *op. cit.*, s. 252.

²³ uchwała SN z dn. 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, Legalis nr 814338.

²⁴ uzasadnienie wyroku SN z dn. 19 maja 2004 r., I PK 630/03, Legalis nr 66749.

ryczałtu jest zwolniony z ewidencjonowania czasu pracy zgodnie z art. 149 § 2 K.P.²⁵. Zwolnienie to wynika z faktu świadczenia pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika, której dokładna kontrola co do liczby przepracowanych godzin nadliczbowych jest w wysokim stopniu utrudniona²⁶, co stanowi przesłanki ustalenia rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu. Ustalenie ryczałtu znajduje uzasadnienie tylko wówczas, gdy pracownicy świadczą pracę ponad umówione normy czasu pracy, a dokonanie kontroli ilości przepracowanych godzin ponad wymiar spotyka się z dużymi trudnościami²⁷. Wysokość ryczałtu odpowiadać powinna przewidywanemu wymiarowi godzin nadliczbowych (art. 151¹ § 4 K.P.). Przepracowana ilość godzin nadliczbowych nie powinna przekraczać 20% przewidzianej ryczałtem liczby godzin²⁸. Ryczałt jest składnikiem wynagrodzenia ustalany miesięczną. Zatem przy zryczałtowanej formie pieniężnego rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych nie jest istotne ile godzin nadliczbowych faktycznie zostanie przepracowane przez pracownika, zawsze otrzyma on kwotę ryczałtu. Wypłata ryczałtu pracownikowi nie zamyka mu drogi do dochodzenia wynagrodzenia uzupełniającego, kiedy ma on możliwość wykazania, że świadczył w zwiększonym wymiarze pracę, a kwota ryczałtu, przy uwzględnieniu możliwości niewielkich wahań, nie odpowiada ustalonymu ryczałtowi²⁹. Jest to uprawnienie jednostronne, gdyż pracodawca nie może, w przypadku nieprzepracowania przez pracownika przewidywanej ryczałtem liczby godzin, dochodzić obniżenia kwoty ryczałtu za dany okres rozliczeniowy ani zaliczać na poczet przyszłej pracy wypłaconego ryczałtu wyższego niż liczba godzin faktycznie przepracowanych³⁰. Jednak ciężar dowodu co do faktycznie przepracowanej liczby godzin, kiedy pracownik ubiegać się będzie o dopłatę do ryczałtu leży po stronie pracownika. Udowodnienie powyższego faktu może być trudne w przypadku gdy nie jest prowadzona ewidencja czasu pracy. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu stanowi wyjątek, znaczy to, że nie można zastosować go przy braku wyżej opisanych przesłanek wykonywania pracy poza zakładem oraz niemożliwej bądź utrudnionej kontroli czasu pracy pracownika przez pracodawcę³¹.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych musi być określone w jasny sposób. Zauważyć należy, że dieta związana z podróżą służbową, gdy podczas tej podróży pracownik wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, nie może zastąpić wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych³². Premia także nie może zastąpić wynagrodzenia za godziny pracy

²⁵ "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".

²⁶ wyrok SN z dn. 19 maja 2004 r., I PK 630/03, Legalis nr 66749.

²⁷ wyrok SN z dn. 12 lipca 2006 r., II PK 366/05, Legalis nr 182470.

²⁸ K. Stefański, *op. cit.*, s. 148-149.

²⁹ A. Sobczyk, *op. cit.*, s. 609

³⁰ K. Stefański, *op. cit.*, s. 149.

³¹ K. Stefański, *op. cit.*, s. 148.

³² S. Driczinski, *op. cit.*, s. 833.

nadliczbowej³³. Wypłacanie zwiększonego wynagrodzenia pracownikowi zależnie od okoliczności towarzyszących temu, można uznać za zmianę umowy w sposób dorozumiany jak też za wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dodatek za godziny nadliczbowe pełni funkcję ekwiwalentu za wykonaną pracę, odpłatę za wysiłek pracownika i rekompensatę uciążliwości pracy ponadwymiarowej, przez co nie może dowolnie rozdyktować swoim czasem wolnym³⁴. Dodatek ten pełni też funkcję ograniczającą pracę ponad normę poprzez zniechęcanie pracodawców koniecznością wypłaty dodatkowych pieniędzy za godziny nadliczbowe.

W związku z pełnieniem dyżuru przez pracownika (art. 151⁵ K.P.) należy zauważyć, iż dyżur nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych³⁵. Podczas dyżuru pracownik zachowuje prawo do normalnego wynagrodzenia, jednak gdy dyżur przestaje być tylko biernym pozostawaniem w oczekiwaniu należy taką pracę traktować jako pracę w godzinach nadliczbowych³⁶. W związku z powyższym faktem, kiedy pracownik wykonuje podczas dyżuru pracę i jest ona traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych to przysługuje mu za te godziny dodatek jak w art. 151¹ K.P..

Gdy stosunek pracy ustanie przed upływem okresu rozliczeniowego nie wygasa prawo pracownika do dodatku jeśli od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, a także analogicznie gdy stosunek pracy zostaje nawiązany w trakcie trwania okresu rozliczeniowego (art. 151⁶ K.P.). W przypadku gdy stosunek pracy ustaje przed zakończeniem okresu rozliczeniowego, nie ma możliwości udzielenia pracownikowi rekompensaty za godziny nadliczbowe w postaci czasu wolnego, zatem przepis ten zabezpiecza interes pracownika, który wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w niezakończonym jeszcze okresie rozliczeniowym³⁷. W drugiej sytuacji – kiedy pracownik zostaje zatrudniony w trakcie trwania okresu rozliczeniowego jak najbardziej jest możliwym zrekompensowanie pracownikowi godzin nadliczbowych poprzez udzielenie czasu wolnego i taka rekompensata może być w tej sytuacji zastosowana.

2. Czas wolny

Drugim alternatywnym sposobem poza rekompensatą pieniężną za pracę w godzinach nadliczbowych jest czas wolny. Zasady udzielania rekompensaty w tej formie określa art. 151² K.P. Wybór tej formy rekompensaty za nadgodziny automatycznie wyłącza możliwość pobrania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nadmienić należy, że pracownik nie traci prawa do wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, a jedynie do dodatku z tego tytułu³⁸.

³³ Wyrok SN z dn. 4 kwietnia 2007 r., III PK 2/07, [za:] S. Driczinski, *op. cit.*, s. 833.

³⁴ K. Stefański, *op. cit.*, s. 144.

³⁵ M.T. Romer, *Prawo pracy: komentarz*, Warszawa 2012, s. 888.

³⁶ Wyrok SN z dn. 31 stycznia 1978 r., I PRN 147/77, Legalis nr 20664.

³⁷ M. T. Romer, *op. cit.*, s. 890.

³⁸ wyrok SN z dnia 9 lutego 2010 r., I PK 157/09, Legalis nr 214119.

Ponadto czas wolny udzielany w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych nie uprawnia pracownika do zachowania wynagrodzenia za ten czas. Udzielenie czasu wolnego jednak nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika za miesięczny pełny wymiar czasu pracy³⁹. Czas wolny udzielany jest na pisemny wniosek pracownika⁴⁰. Ustawodawca nie zastrzegł jednak rygoru *ad solemnitatem* dla formy pisemnej wniosku, służy ona celom dowodowym. Pomimo to A. Sobczyk⁴¹ zwraca uwagę na domniemanie faktyczne wprowadzone przez przepis, które polega na tym, że brak pisemnego wniosku pracownika o udzielenie czasu wolnego sprawia, iż należy domniemywać, że zostaje on udzielony przez pracodawcę z jego własnej inicjatywy.

Czas wolny jednak może zostać udzielony z woli pracodawcy bez wniosku pracownika. Wtedy pracodawca musi udzielić czasu wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego. Rozwiązanie to uniemożliwia udzielanie czasu wolnego przez pracodawcę w przypadku gdy praca w godzinach nadliczbowych wykonywana jest pod koniec okresu rozliczeniowego⁴². B. Bury⁴³ postuluje, iż racjonalniejszym rozwiązaniem byłoby unormowanie pozwalające na wykorzystanie czasu wolnego udzielonego w zamian za godziny nadliczbowe do końca okresu rozliczeniowego, który następuje po okresie rozliczeniowym, w którym to praca nadliczbowa była wykonywana.

Rozróżnienie podmiotów, które są inicjatorami udzielenia czasu wolnego od pracy ma wpływ na wymiar udzielonego czasu wolnego. Kiedy pracownik jest wnioskodawcą pracodawca udziela mu czasu wolnego w takim samym wymiarze jak liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Pracodawca udzielający pracownikowi czasu wolnego z własnej inicjatywy zobowiązany jest udzielić mu go w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych tj. 1,5 godziny czasu wolnego przypadające za jedną godzinę pracy nadliczbowej. Udzielenie czasu wolnego przez pracodawcę nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Wnioski pracownika o udzielenie czasu wolnego jest niewiążący dla pracodawcy, ponieważ mogłoby to zachwiać proces pracy oraz jego organizację w zakładzie pracy⁴⁴. W związku z tym pracodawca może pomimo wniosku o czas wolny wypłacić pracownikowi rekompensatę w postaci pieniężnej. Pracodawca może przychylić się częściowo do wniosku i udzielić rekompensaty za część pracy w godzinach nadliczbowych, a za drugą część w postaci czasu wolnego. W przypadku sytuacji, gdy pracodawca co do zasady przychylił się do wniosku o udzielenie czasu wolnego jednak odrzuca go w części dotyczącej terminu i proponuje inny termin, to taką sytuację traktuje się tak jakby to pracodawca był inicjatorem udzielenia czasu wolnego z wszystkimi przypisanymi temu

³⁹ J. Wrątny, *Kodeks pracy: komentarz*, Warszawa 2013, s. 326.

⁴⁰ B. Bury, *op. cit.*, s. 266.

⁴¹ (za:) B. Bury, *op. cit.*, s. 266.

⁴² K. Stefański, *op. cit.*, s. 152.

⁴³ B. Bury, *op. cit.*, s. 267.

⁴⁴ K. Stefański, *op. cit.*, s. 151.

inicjującemu podmiotowi konsekwencjami. Odmienne stanowisko przyjmuje B. Bury⁴⁵, która uważa, że pracodawca może albo przyjąć wniosek i udzielić czasu wolnego we wskazanym przez pracownika terminie albo nie przyjąć wniosku. Nieprzyjęciem wniosku jest także odmowa udzielenia czasu wolnego we wskazanym w nim terminie, gdyż czyni to wniosek bezprzedmiotowym. W tej sytuacji pracodawca powinien wypłacić pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie. Wnioski pracownika o czas wolny dołączane są do karty ewidencji czasu pracy pracownika.

W art. 151³ K.P. uregulowana jest rekompensata za wykonywanie pracy w dniu rozkładowo wolnym. Pracownikowi wykonującemu pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, ze względu na okoliczności takie jak konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia, środowiska albo usunięcia awarii czy też szczególne potrzeby pracodawcy przysługuje w zamian inny wolny dzień udzielony do końca okresu rozliczeniowego w uzgodnionym z pracownikiem terminie. Brzmienie przepisu wskazuje, iż pracownikowi wykonującemu pracę w dzień rozkładowo wolny od pracy przysługuje rekompensata jedynie w postaci innego dnia wolnego⁴⁶. Dzień wolny od pracy to 24 godziny licząc od końca poprzedniej doby pracowniczej. Niezależnie od wymiaru świadczonej pracy w dniu rozkładowo wolnym pracownikowi zawsze będzie przysługiwał w zamian cały wolny dzień. Dzień oddany przez pracodawcę musi swoim charakterem odpowiadać dniowi wolnemu, w którym pracownik świadczył pracę, zatem dzień taki nie może zbiegać się z dniem wolnym z innej podstawy jak np. zwolnienie lekarskie czy też inne zdarzenia usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy. Przychylił się do tego SN, który w uzasadnieniu wyroku z dn. 23 czerwca 2009 r.⁴⁷ uznał, że udzielenie czasu wolnego w przypadku systemu pracy przerywanej nie może nastąpić podczas przerwy pomiędzy następującymi po sobie zaplanowanymi okresami pracy.

Jeżeli w dniu wolnym rozkładowo czas pracy pracownika przekroczył jego dobową normę czasu pracy to przysługuje mu niezależnie od dnia wolnego dodatek w wysokości 100% za każdą godzinę pracy nadliczbowej jeśli dniem rozkładowo wolnym była niedziela lub święto nie będąca dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem pracy lub dodatek w wysokości 50% jeśli był to inny dzień niebędący dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy. Jeżeli udzielenie dnia wolnego będzie niemożliwe chociażby z powodu braku porozumienia co do terminu dnia wolnego to pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie z dodatkiem 100% za każdą godzinę pracy w dniu rozkładowo wolnym. Wynikać to będzie z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, albowiem zostanie przekroczona przeciętna tygodniowa norma czasu pracy. W doktrynie przejawia się też stanowisko,

⁴⁵ B. Bury, *op. cit.*, s. 266.

⁴⁶ B. Bury, *op. cit.*, s. 268.

⁴⁷ wyrok SN z dn. 23 czerwca 2009 r., III PK 18/09, Legalis 172348.

iż jeżeli zastępczy dzień wolny nie zostanie udzielony do końca okresu rozliczeniowego to prawo to wygasa, bez znaczenia jest czy pracownik jest winny nieskorzystaniu z tego prawa czy jest to wina przyczyn niezależnych od niego⁴⁸. Przepis ten uprawnia pracownika do uzyskania dodatku za pracę, ale dopiero w momencie, gdy udzielenie dnia wolnego jest niemożliwe, a w związku z tym następuje przekroczenie normy tygodniowej czasu pracy, co powoduje godziny nadliczbowe⁴⁹.

SN wypowiedział się także w kwestii pracy w sobotę. Zgodnie z wyrokiem z dn. 29 stycznia 2008 r.⁵⁰ praca w sobotę, która zgodnie z rozkładem czasu pracy i zasadą pięciodniowego tygodnia pracy jest dniem wolnym przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia.

Podsumowanie

Praca w godzinach nadliczbowych jest zagadnieniem szczegółowo unormowanym przez ustawodawcę. Poza nie pozostawiającą wątpliwości definicją legalną, wskazane zostały konkretne sytuacje, w których praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona. Ponadto, określone są również limity liczbowe wykonywania takiej pracy, przy czym wyjątkiem jest sytuacja, w której praca taka jest świadczona z uwagi na prowadzenie akcji ratowniczej. Limity określone przez ustawodawcę obowiązują pracownika w przypadku zmiany pracodawcy. Nie każdy pracownik może wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, ustawodawca wskazuje na pracowników podlegających ograniczeniom w tym zakresie. Praca w godzinach nadliczbowych stanowi w pewnym zakresie obowiązek pracownika.

Równie precyzyjnie zostały określone sposoby rekompensaty za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników – istnieją dwa alternatywne sposoby w postaci czasu wolnego oraz dodatku wyrażonego w odpowiedniej sumie pieniędzy. Rozliczanie pracy w godzinach nadliczbowych ustawodawca również reguluje sposób wyliczeń należnej kwoty i czasu wolnego. Rekompensata odbywa się w trybie wnioskowym, praca w godzinach nadliczbowych jest ewidencjonowana.

Mając na uwadze powyższe należy pozytywnie w zasadzie określić niniejszą regulację, chroni ona pracownika przed nadmierną eksploatacją. Pracownik nie może zrzec się przysługującej mu rekompensaty. Przy czym, nie sposób pominąć faktu, że ogólnie narzucone wysokości dodatków nie są korzystne dla pracodawcy, co w obecnych warunkach społeczno-ekonomicznych powinno również być brane pod uwagę.

⁴⁸ K. Rączka za B. Bury, *op. cit.*, s. 269.

⁴⁹ M. T. Romer, *op. cit.*, s. 882.

⁵⁰ Wyrok SN z dn. 29 stycznia 2008 r., I PK 196/07, [za:] T. Romer, *op. cit.*, s. 880.

O autorze

Marta Drozdowska jest absolwentką kierunku prawo na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, a obecnie jest doktorantką w Katedrze Prawa Karnego.

Streszczenie

Praca w godzinach nadliczbowych jest problemem powszechnie dotyczącym podmioty stosunku pracy i unormowanym przez ustawodawcę w art. 151-151¹² kodeksu pracy, powszechność tego zagadnienia skłania do analizy przepisów normujących tę materię. W artykule dokonano przeglądu przepisów kodeksu pracy ustalających sposób rekompensowania pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W sposób ogólny zostało przedstawione pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych, zaś główna treść artykułu skupia się na szczegółowym omówieniu dwóch alternatywnych metod rekompensaty – pieniężnej, w postaci dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niepieniężnej, w postaci udzielenie pracownikowi czasu wolnego. Pominięta została kategoria podmiotów stanowiących kadrę kierowniczą, gdyż wykonują oni pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o inne przesłanki i co do zasady bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za tę pracę.

Summary

Overtime work is a problem that affects workers in general and normalized by the legislator in Art. 151-151¹² of the Labor Code, the universality of this issue of syntax for the analysis of normative norms of this matter. This article reviews the provisions of the Labor Code on how to compensate employees for overtime work. In general terms, the concept of overtime work has been presented, and the main content of the article focuses on detailed discussion of two alternative methods of compensation - monetary, in addition to overtime and non-monetary compensation, in the form of giving the employee a free time. The category of managers is omitted because they perform overtime on the basis of other conditions and, in principle, without the right to remuneration and allowance for the work.