

Godziny nadliczbowe – rozliczanie pracy dodatkowej

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.

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.

Szczególne uprawnienia w zakresie zlecenia pracy nadliczbowej przyznały pracodawcom przepisy tzw. tarczy antykryzysowej, wydane w związku z epidemią COVID-19. Na jej podstawie pracodawcy zaliczani do tzw. infrastruktury krytycznej mogą, podczas stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania zakładu pracy.

1. 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.

1.1. 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 2 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 2 kluczowych pojęć związanych z czasem pracy, tj. normy czasu pracy i wymiaru czasu pracy.

1.2. 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 nadmiernym 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 mło-

docianego 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.

Tabela 1. Normy czasu pracy dla pracownika młodocianego i kierowcy

Norma czasu pracy dla pracownika młodocianego	Norma czasu pracy dla kierowcy
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 pracy pracownika młodocianego do 16 roku życia nie może przekraczać 6 godzin 	<ul style="list-style-type: none"> ■ tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, ■ tygodniowy czas pracy 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. 200² § 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 ustawy o czasie pracy kierowców).

1.3. Wymiar czasu pracy

Mimo że przepisy Kodeksu pracy 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.

1.4. 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 zasadniczo może wynosić od miesiąca do 4 miesięcy. Warto przypomnieć, że przepisy jednak 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 przekazanie pracownikom precyzyjnej informacji 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).

1.5. 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.

1.6. 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