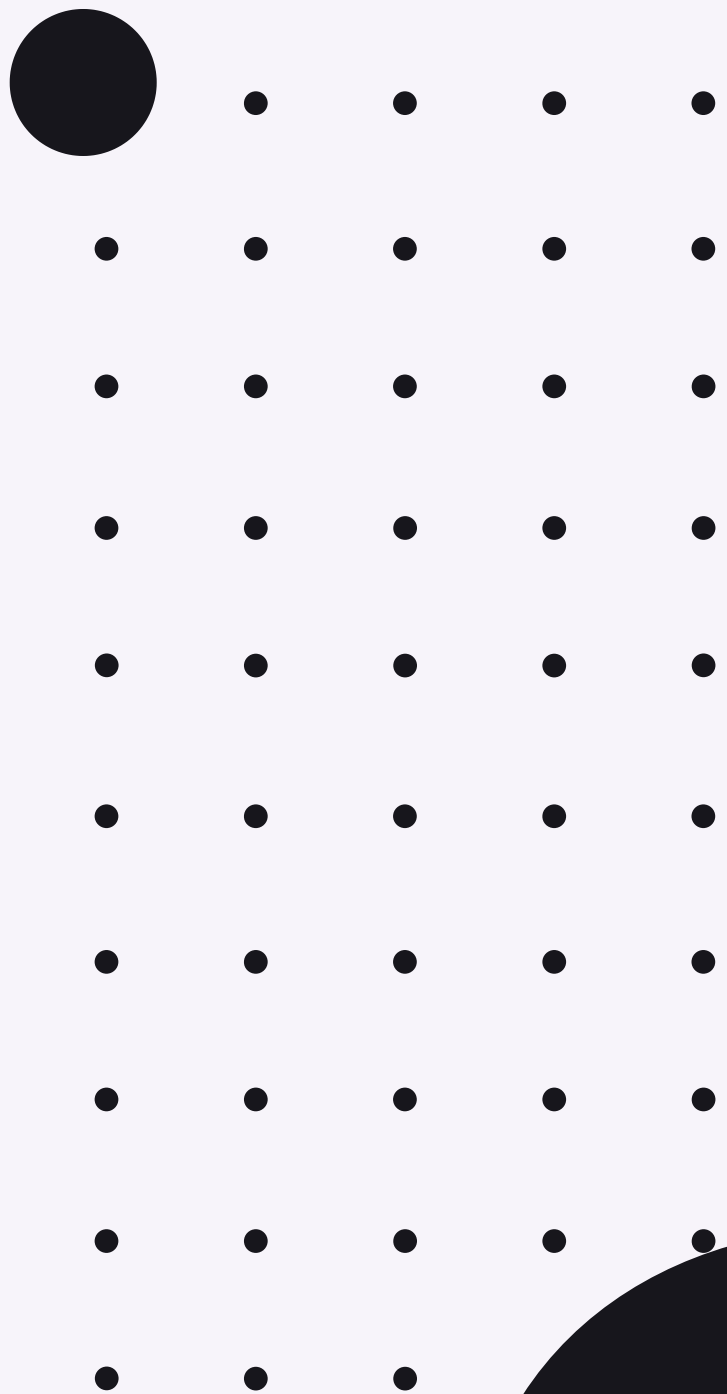


CZAS PRACY





ZASADA:

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowy tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracownikowi ponadto przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W każdym tygodniu pracownik ma także prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Kiedy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy?

Kiedy zachowuje się zgodnie z celem > stosunku pracy, tj.

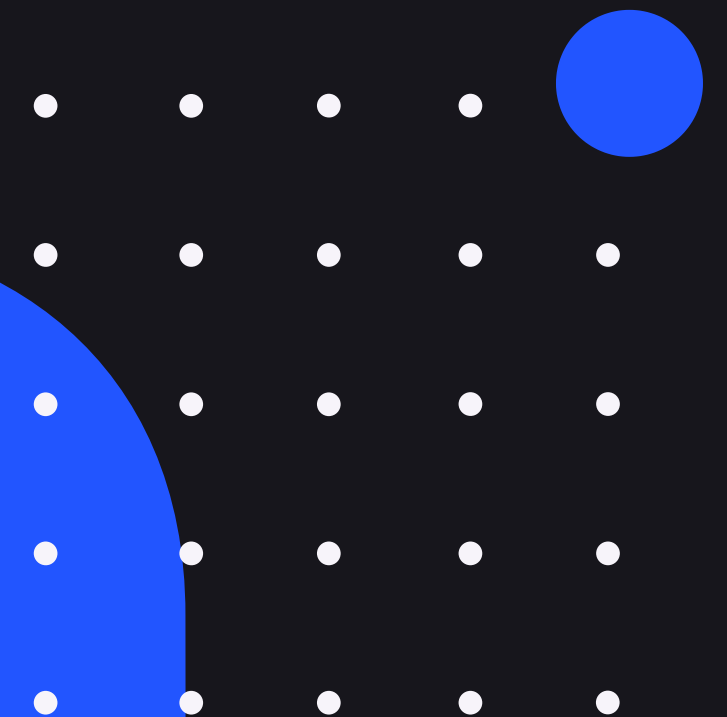
- Świadczy umówioną pracę,
- Pozostaje w gotowości do pracy, utrzymując kontakt z pracodawcą w oczekiwaniu na jego wskazówki i polecenia

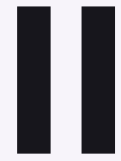
Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy będzie również sytuacja, w której pracownik powstrzyma się od wykonywania pracy i niezwłocznie zawiadomi o tym przełożonego, jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i jednocześnie stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo jeżeli wykonywana przez pracownika praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom (art. 120 KP)



Pracownik mający rozkładowe godziny pracy określone w przedziale od 7:00 do 15:00 od poniedziałku do piątku, w poniedziałek stawiał się do pracy o godzinie szóstej przy swoim codziennym stanowisku pracy, przygotowany do jej wykonywania (przebrany w odzież roboczą itd.) Zatem pracownik zgłosił gotowość do pracy w godzinach zgodnych ze swoim grafikiem i pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

Przykłady:



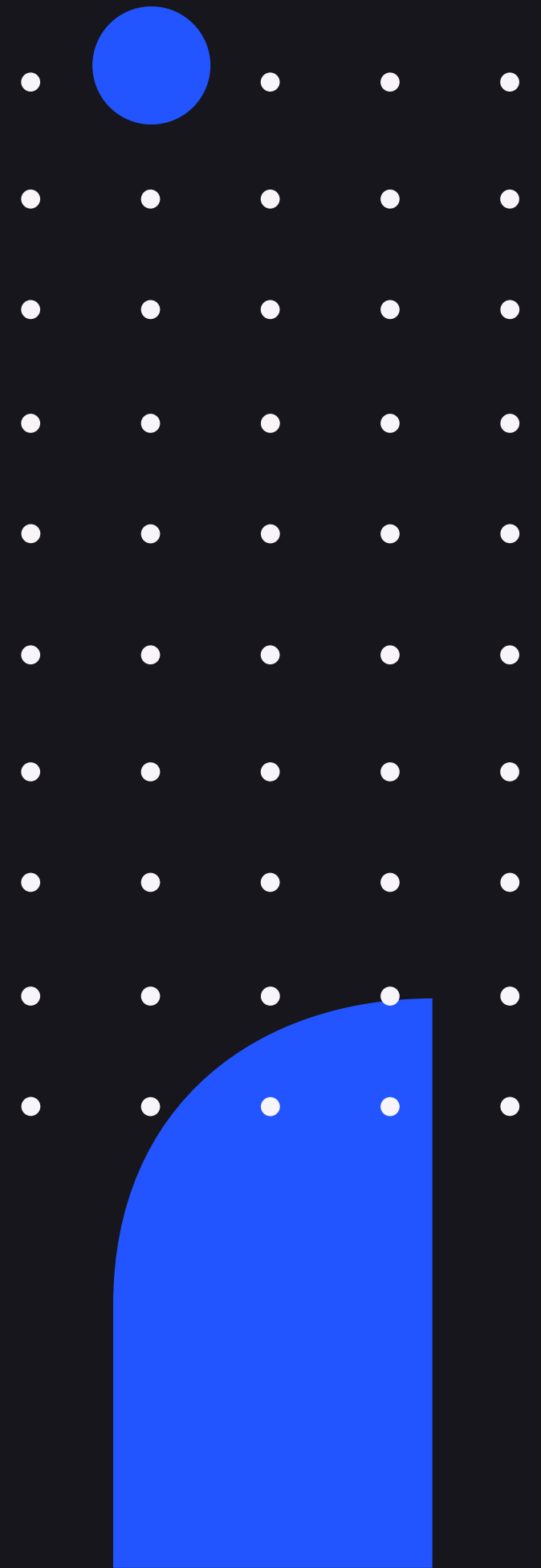


Pracownik, zgodnie ze swoim rozkładem czasu pracy pracuje od 9:00 do 17:00. Z powodów komunikacyjnych (pracownik dojeżdża autobusem) stawia się na stanowisku pracy zazwyczaj już o godzinie 8:30, a wychodzi z pracy ok. godziny 17:15. Czas pracy tego pracownika należy liczyć od godziny 9:00 do 17:00, ponieważ pracodawca nie oczekuje od pracownika dyspozycyjności przed godziną 9:00 ani po godzinie 17:00, to sam pracownik z własnej woli stawia się do pracy wcześniej i wychodzi z niej później. Co ważne, nie ma tu znaczenia gdyby u pracodawcy obowiązywał elektroniczny system ewidencji czasu pracy- wykazuje on jedynie czas przebywania pracownika na terenie zakładu, a nie czas pracy.



Wyłączenie dyspozycyjności pracownika:

- Stawienie się pracownika w pracy w stanie nietrzeźwym (podobnie stawienie się do pracy w stanie odurzenia innymi niż alkohol substancjami – leki, narkotyki, dopalacze itp.)
- Stawienie się pracownika do pracy, ale brak jej rzeczywistego wykonywania: pracownik celowo i bezpodstawnie odmawia świadczenia pracy albo nie wyraża w ogóle gotowości do pracy (np. w czasie pracy zajmuje się załatwianiem swoich prywatnych spraw).



Przekazanie zmiany





Czynności przygotowawcze pracownika można podzielić na dwie grupy:

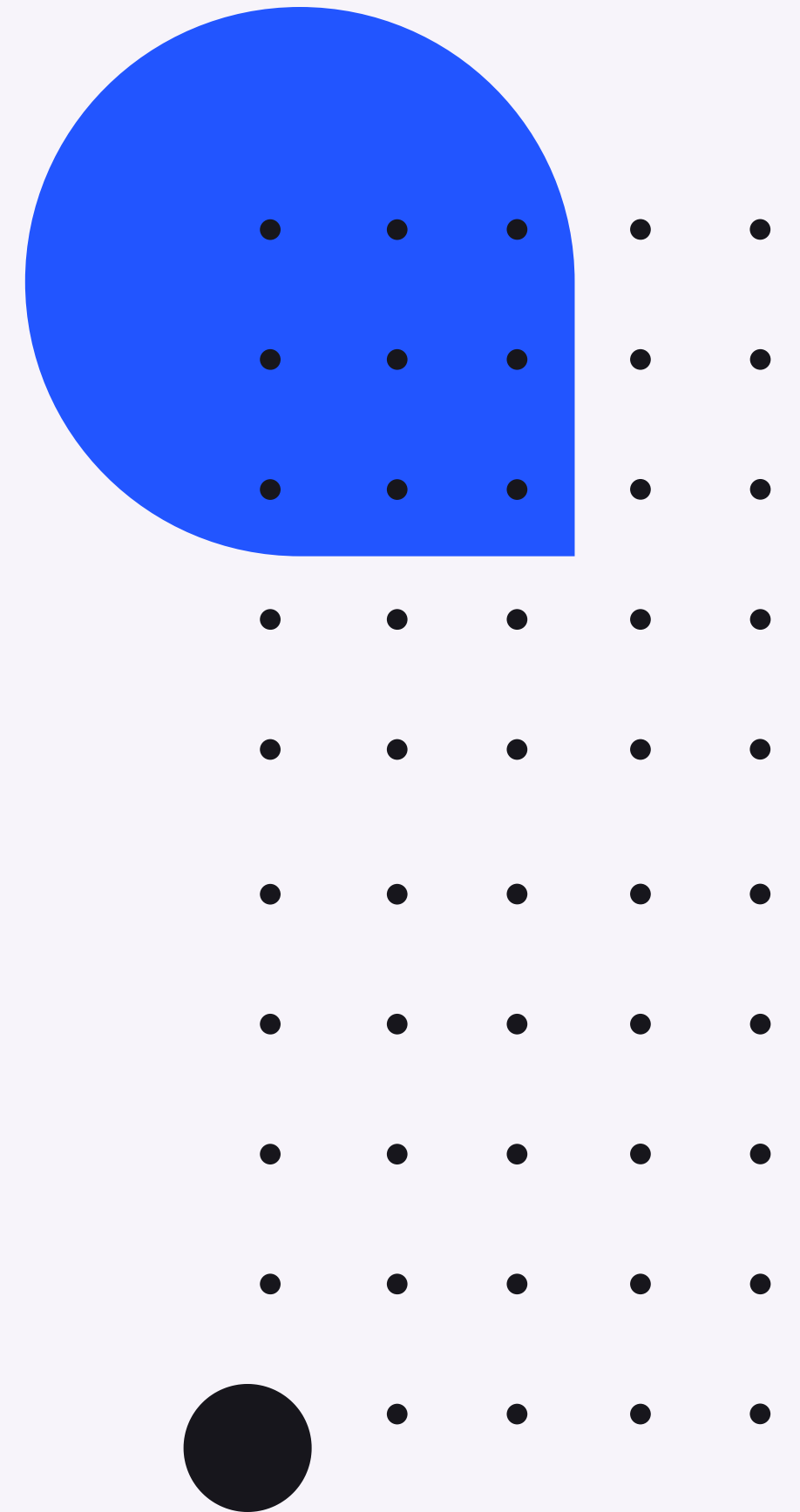
- Polegające ściśle na przygotowaniu samego pracownika do pracy (przebranie się, dojście do stanowiska pracy, przygotowanie sobie kawy/herbaty)
- Polegające na przygotowaniu stanowiska pracy (pobranie narzędzi do pracy, przygotowanie stanowiska do wykonywania pracy, uprzątnięcie stanowiska pracy- jeżeli znajduje się to w obowiązkach pracownika, przekazanie zmiany, przekazanie spraw bieżących)

Czas szkoleń



Zasada:

Obowiązkowe szkolenie, które pracownik odbywa poza godzinami pracy, jest wliczane do jego czasu pracy.



Szkolenie w zakresie BHP:



**Czas
podróży
służbowej:**



● **Wyrok SN z dnia 27 października 1981 r. (sygn. I PR 85/81)**

(...) odbywanie podróży służbowej poza „czasem pracy” nie powoduje obowiązku wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli przepis szczególny tego nie przewiduje.

● **Wyrok SN z dnia 21 września 1982 r. (sygn.. I PR 85/82)**

(...) odbywanie podróży służbowej poza obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy (...) nie zobowiązuje do wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

● **Wyrok SN z dnia 23 czerwca 2005 r. (sygn. II PK 265/04):**

(...) czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas pobytu w tej miejscowości nie są pozostawianiem w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej odliczone), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy mają w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczuplają limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku.



Do czasu pracy:



● są wliczane:

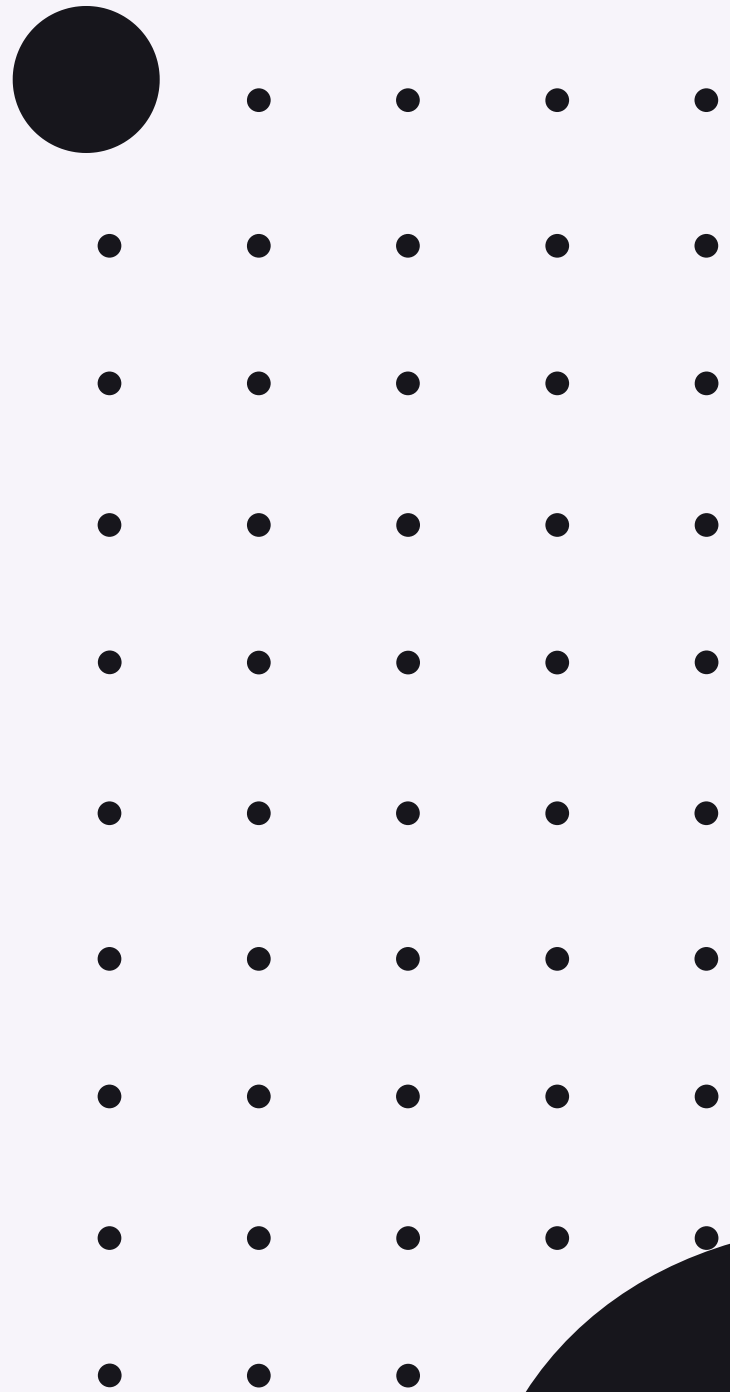
- świadczenie pracy
- pozostawanie w dyspozycji pracodawcy
- szkolenia w rozkładowych godzinach (odbywane w zakładzie pracy i poza nim) oraz poza rozkładem, ale tylko obowiązkowe
- szkolenie BHP
- przerwy na karmienie piersią
- badania lekarskie pracownicy w ciąży
- okresowe i kontrolne badania w ciąży
- przestój z przyczyn niezależnych od pracownika
- świadczenie pracy w czasie dyżuru
- zwolnienia od pracy całości lub części dnia na czas niezbędny do punktualnego przybycia i czas trwania obowiązkowych zajęć
- czas, w którym pracownik przerywa pracę, gdyż warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom
- przerwa w pracy, jeżeli pracownik pracuje przynajmniej 6 godzin
- przerwy w pracy przy wykonywaniu pracy w systemie skróconego czasu pracy

● nie są wliczane:

- dyżur
- czas dojazdu do pracy
- czas szkolenia poza rozkładowymi godzinami pracy (dotyczy szkoleń nieobowiązkowych)
- czas przemieszczania się środkami transportu w podróży służbowej poza rozkładowymi godzinami pracy, jeżeli w tym czasie praca nie jest wykonywana
- przestój w pracy z przyczyny zawinionej przez pracownika
- czas, w którym pracownik nie wyraża gotowości do pracy (np. załatwia prywatne sprawy)
- przerwa na spożycie posiłku i załatwienie spraw osobistych (przerwa wprowadzona przez pracodawcę na podstawie art. 141 KP)
- przerwy w pracy wykonywanej w systemie przerywanego czasu pracy
- usuwanie następstw wadliwie wykonanej pracy

Rozkłady czasu pracy

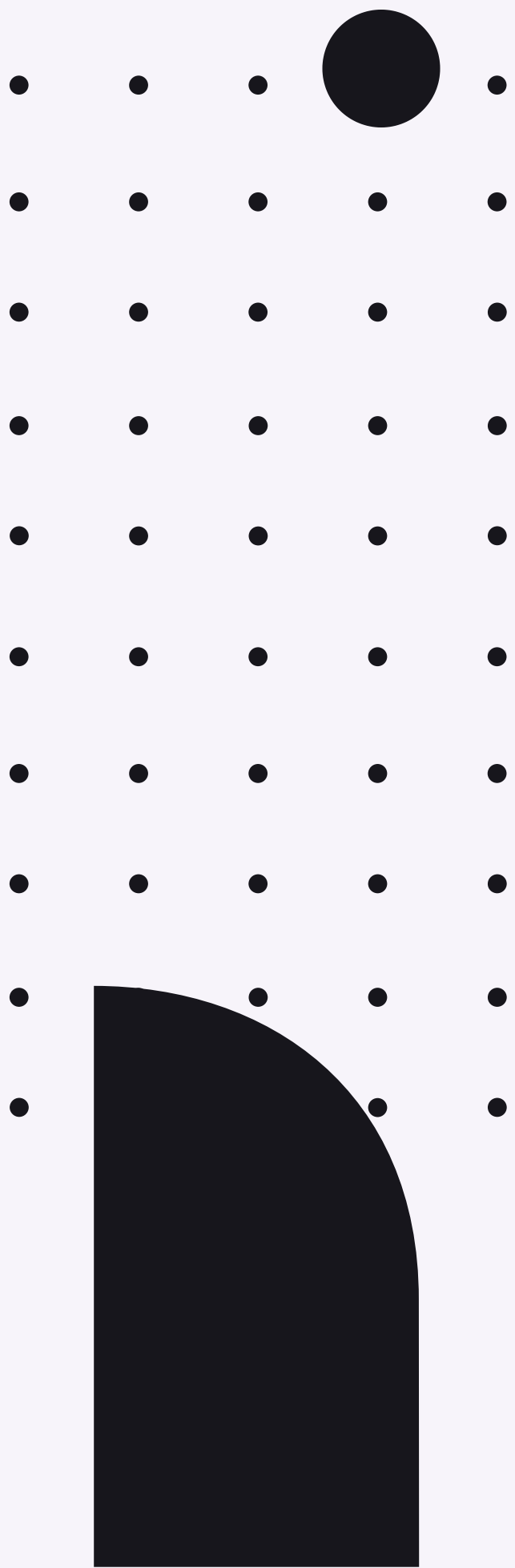




Przykład:

W harmonogramie czasu pracy pracownika przewidziano, że w poniedziałek ma on rozpocząć pracę o godzinie 8:00 i pracować do 16:00, a we wtorek ma rozpocząć pracę o godzinie 7:00 i pracować do 15:00.

Czy takie działanie jest prawidłowe?



NIE

**Doba rozpoczęta w poniedziałek o godzinie 8:00
upływa dopiero we wtorek o godzinie 8:00 lub
późniejszej, ale nie o godzinie wcześniejszej.**

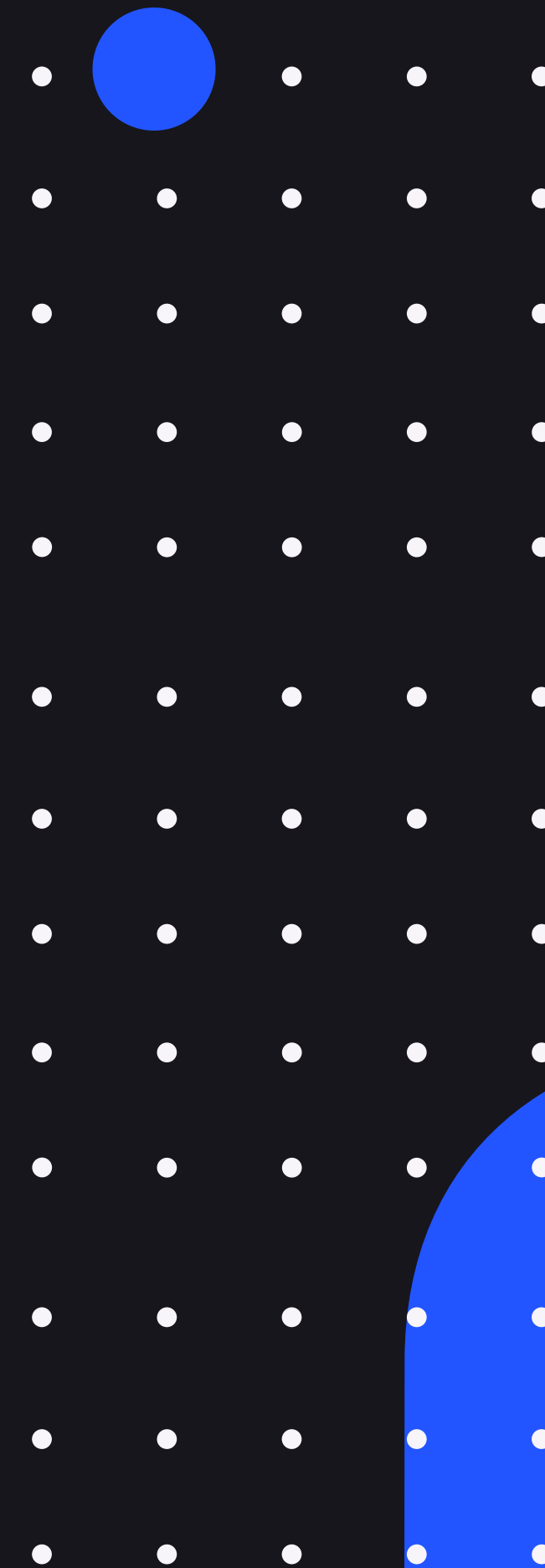
Praca w porze nocnej

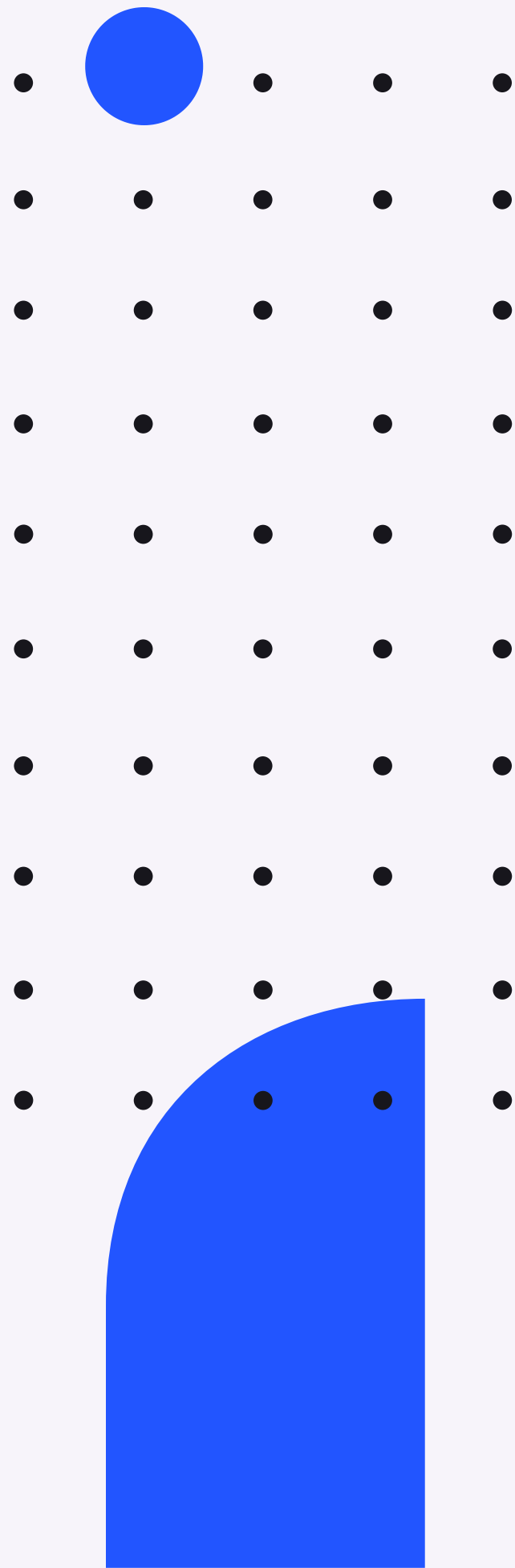


Okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego



Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 1 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 KP). to w praktyce, że w każdej rozpoczętej dobie pracowniczej pracownik nie może przepracować więcej niż 13 godzin, a także że 11-godzinny odpoczynek nie może być przerywany. Nie chodzi tu bowiem o 11 godzin odpoczynku przeciętnie (ani w sumie), ale o zagwarantowanie pracownikowi pewnego minimalnego czasu na zregenerowanie sił po pracy.





Zasada ta nie dotyczy:

- Pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy
- Przypadków, gdy konieczne jest prowadzenie akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (pismo nr DPR-III-079-575/TW/07):

W przypadku naruszenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego pracownik może rozpocząć pracę w kolejnej dobie pracowniczej dopiero po upływie kolejnych 11 godzin. Natomiast w wyjątkowych wypadkach, kiedy nie ma możliwości udzielenia równoważnego okresu bezpośrednio po zakończeniu świadczenia pracy, dopuszcza się możliwość udzielenia równoważnego okresu odpoczynku w innej dobie pracowniczej jako dodatkowego okresu niezależnego od okresu odpoczynku w danej dobie. Wówczas jego wymiar będzie odpowiadał liczbie godzin, o jaka naruszono dobowy okres odpoczynku. O taką liczbę godzin zostanie obniżony wymiar czasu pracy w danej dobie pracowniczej.

W ocenie MPiPS, udzielenie równoważnego okresu odpoczynku- zarówno w przypadku udzielenia go bezpośrednio po zakończeniu pracy w danej dobie pracowniczej, jak i wtedy, gdy jest udzielany w innej dobie pracowniczej-może polegać wyłącznie na obniżeniu wymiaru czasu pracy w takiej dobie. Zatem równoważny okres odpoczynku powoduje zwiększenie okresu odpoczynku przewidzianego w rozkładzie czasu pracy pracownika w innej dobie pracowniczej.

• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •
• • • •

Opinia Departamentu Prawnego GIIP, pismo z 10 października 2007 r. (GNP/401/4560-461/07/PE):

(...) Obowiązek zrównoważenia skróconego w danej dobie 11-godzinnego odpoczynku polega zaś na przedłużeniu takiego odpoczynku w innej dobie, o tyle godzin, o ile został on skrócony, nie zaś na udzieleniu czasu wolnego, czy dnia wolnego od pracy. (...)



Przykład:

Pracownikowi naruszono dobowy odpoczynek o 2 godziny. Zgodnie z poglądem MPiPS, powinien on przyjść do pracy następnego dnia 2 godziny później, np. nie na godzinę 8:00 tylko na 10:00. W taki sposób skorzysta z 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, począwszy od zakończenia pracy w poprzedniej dobie pracowniczej. Natomiast zgodnie z koncepcją PIP, pracownik powinien przyjść do pracy na godzinę 8:00 rano i po zakończeniu pracy o godzinie 16:00, powinien mieć zagwarantowane minimum 13 godzin odpoczynku (11 godzin bieżącej doby i 2 godziny, których zabrakło do 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w poprzedniej dobie).

Przykładowy harmonogram pracy od 2 do 15 marca 2020 r.

2

Poniedziałek
WOLNE

3

Wtorek
WOLNE

4

Środa
8 h

5

Czwartek
8 h

6

Piątek
8 h

7

Sobota
8 h

8

Niedziela
8 h

9

Poniedziałek
8 h

10

Wtorek
8 h

11

Środa
8 h

12

Czwartek
8 h

13

Piątek
8 h

14

Sobota
WOLNE

15

Niedziela
WOLNE

Praca nadliczbowa a odpoczynek

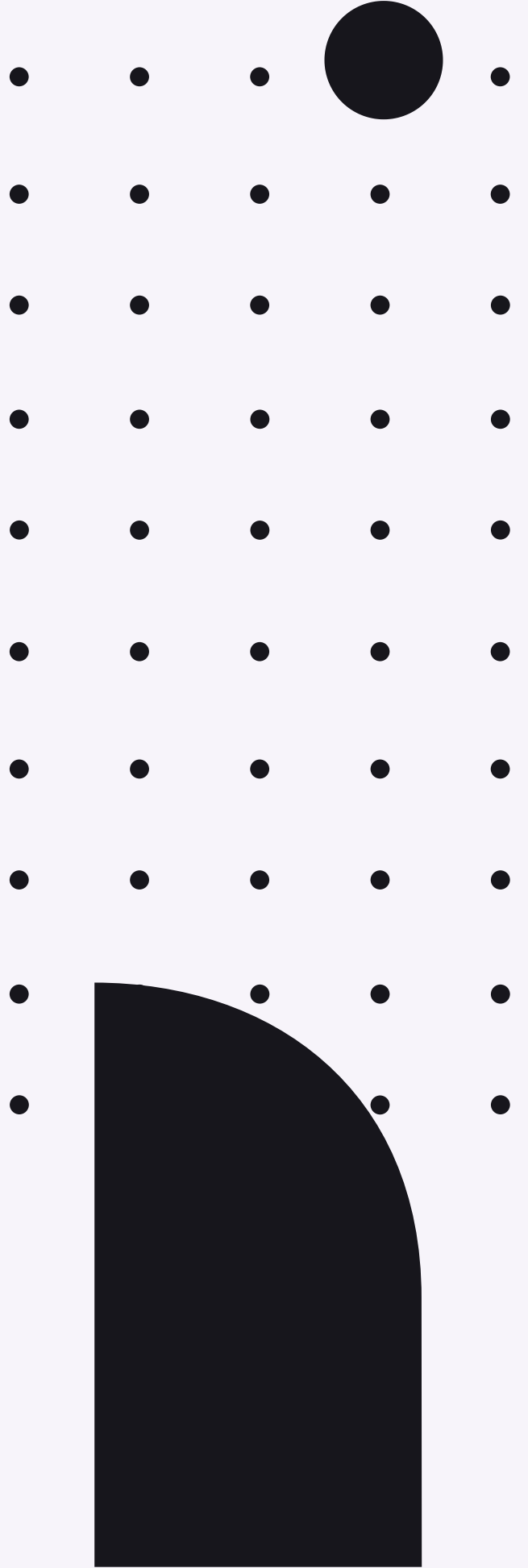




Zasada:

**Praca nadliczbowa nie może
naruszać odpoczynku**





**Obowiązki pracodawcy
w zakresie
sporządzania
harmonogramów czasu
pracy.**

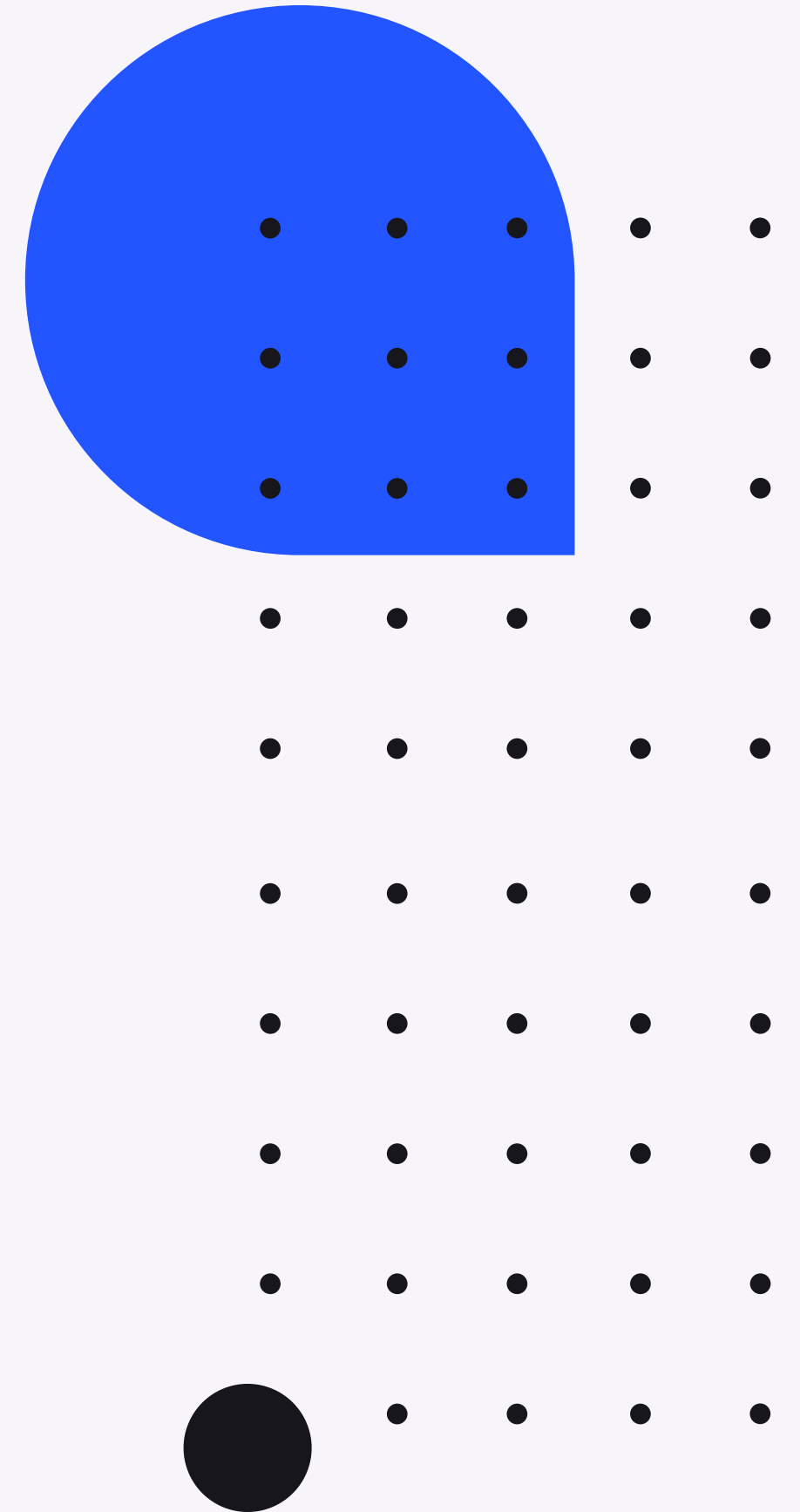


Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc (art. 129 par. 3 KP). Pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. Rozkład może być sporządzony w formie pisemnej lub elektronicznej.



Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

- Rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia o systemach i rozkładach czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych czasu pracy, o którym mowa w art. 150 par. 1 KP albo z umowy o pracę.
- Pracownik jest zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy (wówczas sam ustala rozkład czasu pracy)
- Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca stosuje do niego ruchomy czas pracy
- Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca ustalił mu indywidualny rozkład czasu pracy





Przykład:

Pracownicy są zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy. Ich rozkład czasu pracy jest określony w regulaminie pracy Zgodnie z tym regulaminem pracownicy pracują od poniedziałku do piątku od 8:00 do 16:00. Pracodawca nie musi sporządzać i przedstawiać pracownikom harmonogramu czasu pracy.



Dopuszczalność pracy w niedziele i święta



W przypadku niektórych pracowników dopuszczalna jest praca w niedziele i święta. Jest ona dozwolona:

- 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 komunikacji

- W zakładach strażach pożarnych i zakładach służbach ratowniczych

- Przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób

- W rolnictwie i hodowli

- Przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludzkości

- W stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta

- Przy wykonywaniu prac:

- polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Polski, jeżeli z zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcą usług, niedziele i święta są u niego dniami pracy

- zapewniających możliwość świadczenia usług

Rekompensowanie pracy w niedziele i święta:



● Niedziela

- Udzielenie dnia wolnego w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających „roboczą” niedzielę lub następujących po niej
- Udzielenie dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, jeżeli nie jest możliwe zapewnienie dnia wolnego w okresie 6 dni kalendarzowych przed „roboczą” niedzielą lub po niej
- 100 % dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w tym dniu, jeżeli nie ma możliwości udzielenia dnia wolnego we wskazanych wcześniej terminach

● Święto

- Udzielenie dnia wolnego w ciągu okresu rozliczeniowego
- 100 % dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w tym dniu, jeżeli nie ma możliwości udzielenia dnia wolnego we wskazanych wcześniej terminach

Przykład:

U pracodawcy obowiązują 1-miesięczne okresy rozliczeniowe czasu pracy. Niedziela 19 stycznia 2020 r. została wskazana w harmonogramie czasu pracy pracownika jako dzień pracy. W zamian za pracę w tym dniu pracodawca powinien zapewnić pracownikowi (już na etapie ustalania harmonogramu) inny dzień wolny w okresie od 13 do 25 stycznia 2020 r.



Zdaniem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz PIP, rekompensata w postaci dnia wolnego przysługuje tylko za pracę w ramach 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy. Czas przepracowany ponad tę normę jest pracą nadliczbową dobową. Dodatkowo nieudzielenie pracownikowi dnia wolnego za pracę w niedzielę lub święto może spowodować przekroczenie 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym. W tym przypadku zdaniem obu instytucji, taka praca stanowi pracę nadliczbową, za którą pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % (art. 1511 par. 2 KP). Zgodnie ze stanowiskiem resortu pracy oraz PIP art. 151 1 i art. 15111 KP stanowią niezależne od siebie tytuły do otrzymania dodatku do wynagrodzenia i w razie ich zbiegu pracownik powinien otrzymać dodatki do wynagrodzenia odrębnie z każdego z nich. Oznacza to, że za pracę w wolną niedzielę lub święto pracownik może otrzymać, oprócz normalnego wynagrodzenia, 2 dodatki w łącznej wysokości 200 % wynagrodzenia.



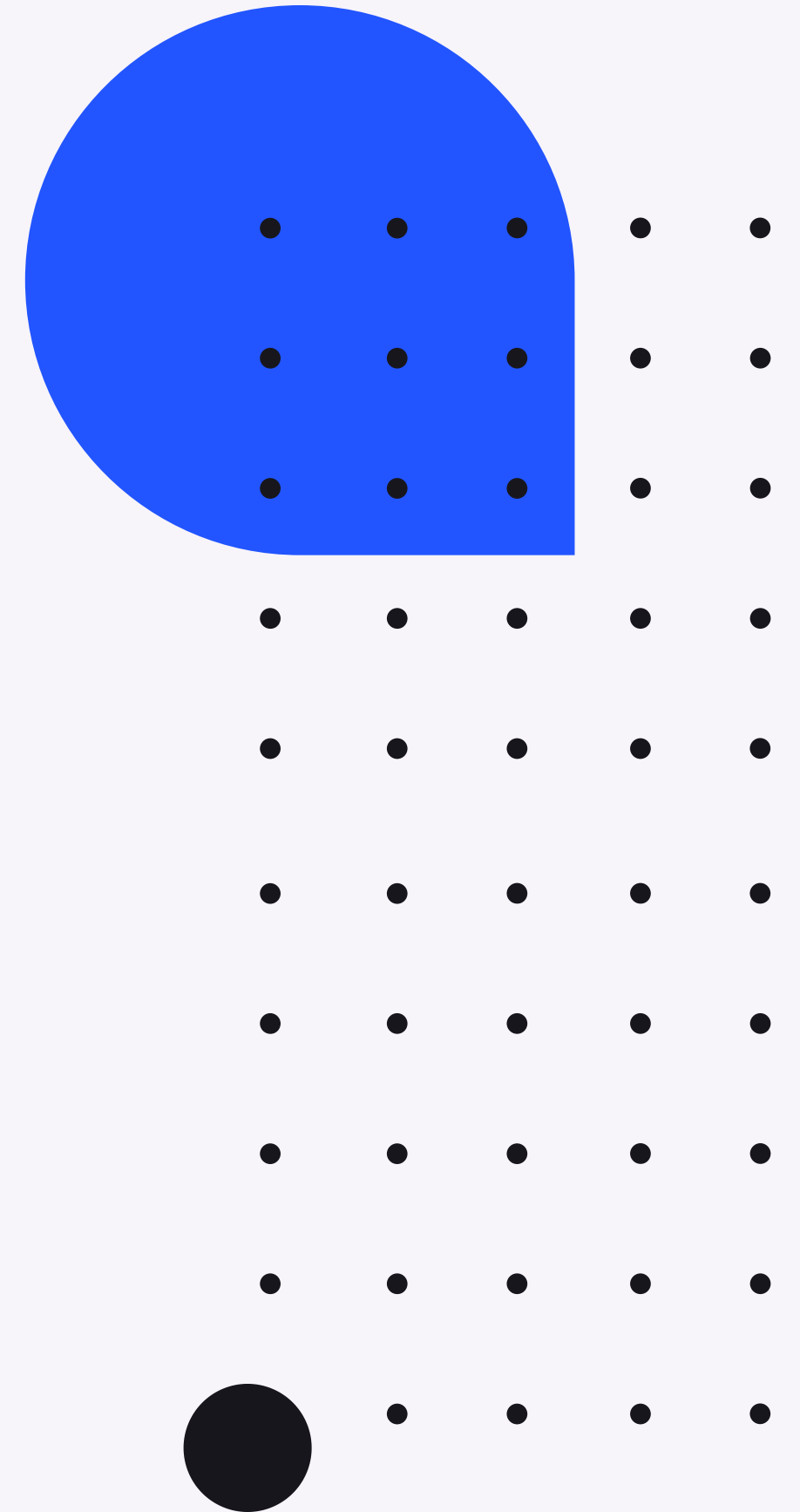


Uchwała SN z dnia 15 lutego 2006 r. (sygn. II PZP 11/05)

(...) w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151 11 par 2 in fine lub par. 3 KP.

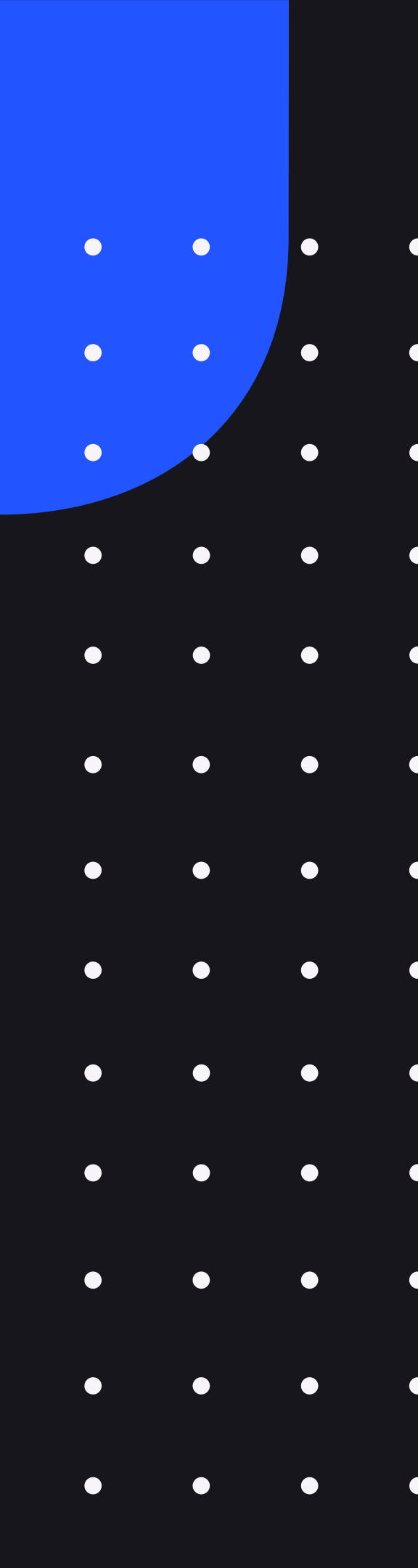
Przykład:

Pracownik wykonywał pracę w pierwszy dzień Zielonych Świątek, który zawsze wypada w niedzielę. W pierwszej kolejności należało mu udzielić innego dnia wolnego w ciągu 6 dni przed taką pracą lub po niej, a dopiero później, jeżeli nie było możliwe udzielenie innego dnia wolnego w tym okresie, takiego dnia należało udzielić do końca okresu rozliczeniowego. Jeżeli nie ma możliwości udzielenia dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, wówczas pracownik ma prawo do rekompensaty finansowej za każdą godzinę pracy.



Czas pracy kadry kierowniczej





Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2008 r. (sygn. II PK 288/07)

(...) aby określić, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, konieczne jest stwierdzenie występowania dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oraz pierwotnego (wynikającego z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakteru tego uprawnienia.

Wyrok SN z dnia 11 lutego 2016 r. (sygn. II PK 337/14)

(...)artykuł 1514 par. 1 KP wprowadza wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, a także zastępców tych osób. Wyjątkowość tej regulacji wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej , lecz tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności.



Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 21 kwietnia 2016 r. (sygn. III APa 3/16)



(...) brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Przyjmuje się jednak, że stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencje ich własnej decyzji. Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Jeżeli natomiast wykonuje on pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym. Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizuje i nadzoruje pracę innych członków zespołu., czy ustala ich czas pracy, udziela im zwolnień od pracy, wreszcie czy podejmuje decyzje w sprawie zatrudniania innych pracowników.



Postanowienie SN z dnia 20 października 2015 r. (sygn. I PK 9/15)

(...) z art. 1514 KP wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo „w razie konieczności”. Pracodawca nie może więc ustalić pracownikom zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacji pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy.

Rekompensata pracy nadliczbowej kadry kierowniczej





Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 1988 r (sygn. I PR 11/88)

(...) stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika (zatrudnionego na stanowisku kierowniczym), dlatego nie ma wówczas zastosowania art. 135 par. 1 KP. (obecnie jest to art. 1514 KP).

Praca w godzinach nadliczbowych



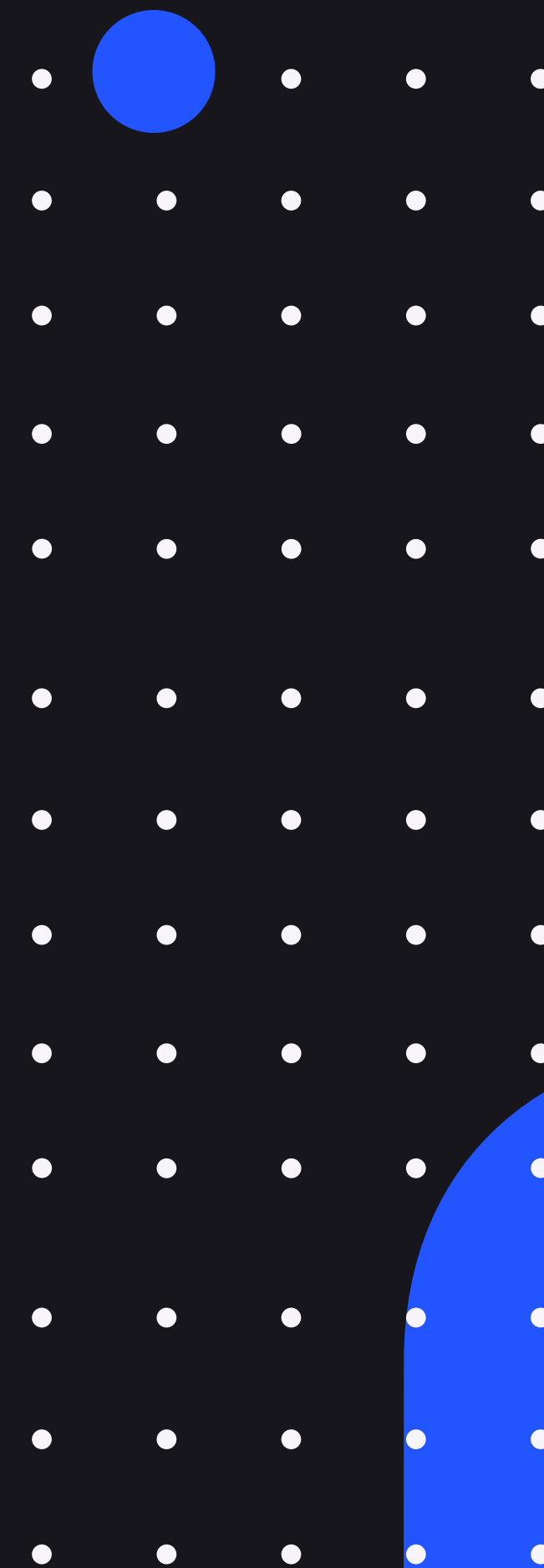


Dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin, a tygodniowa przeciętnie 40 godzin. Pracą nadliczbową jest zatem praca powyżej:

- 8 godzin na dobę oraz
- Przeciętnie 40 godzin na tydzień

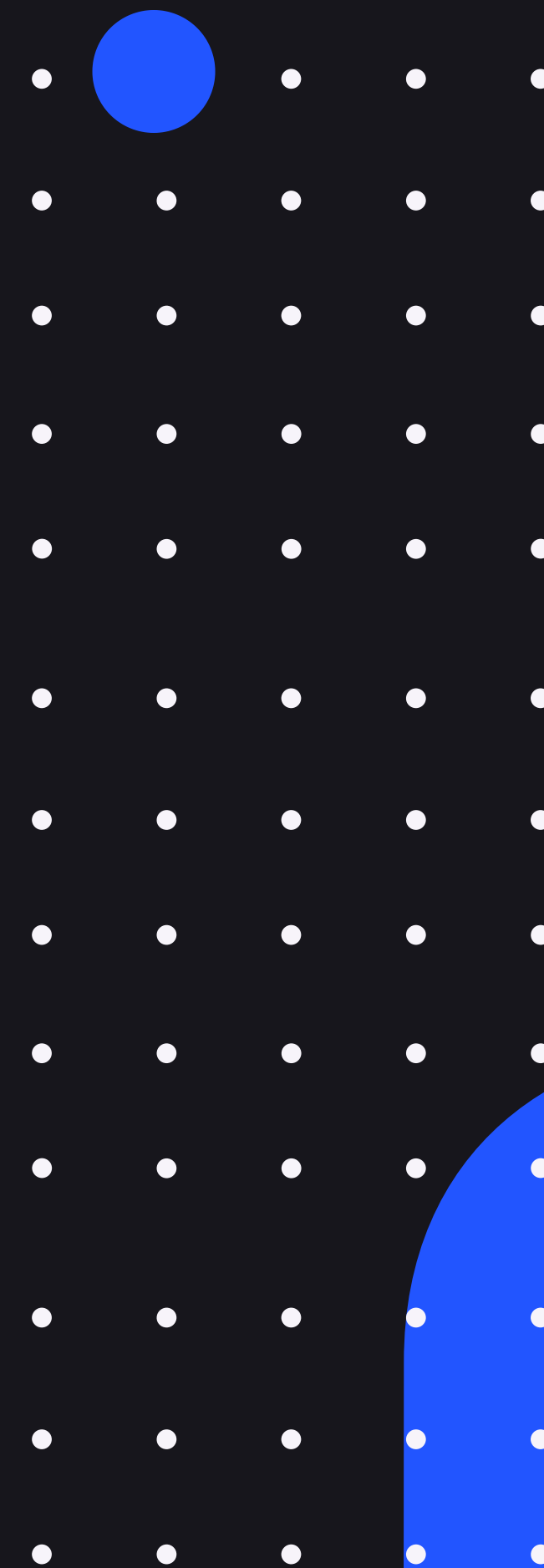
Przykład:

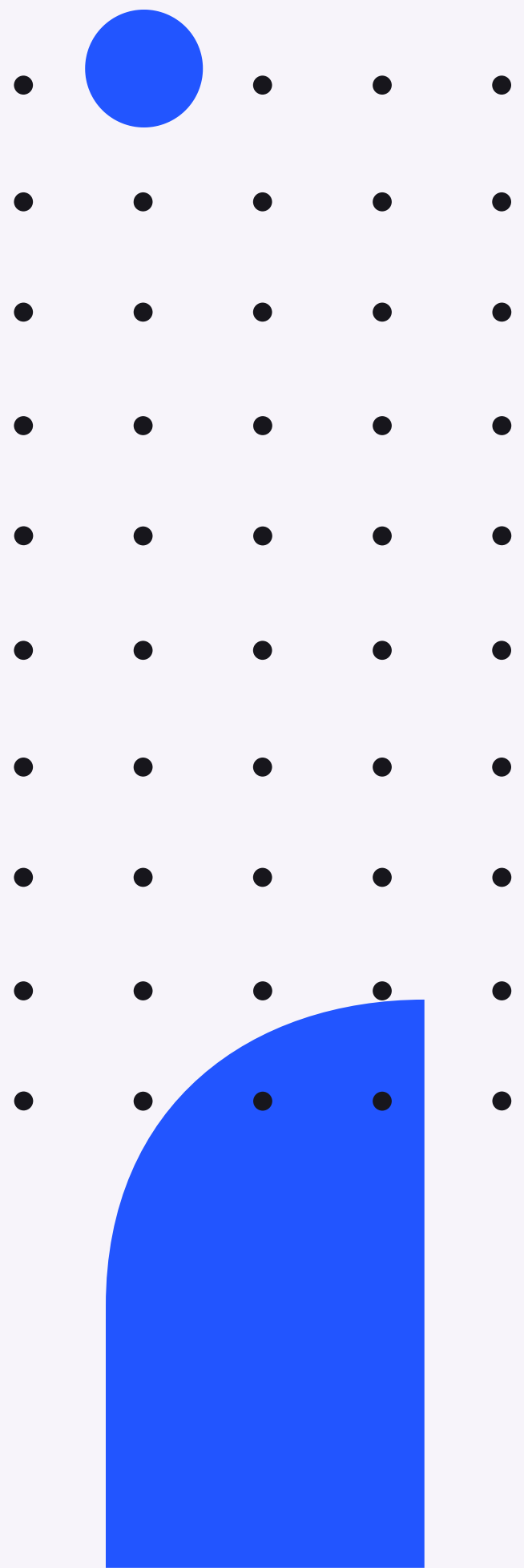
Pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 9:00 do 17:00. We wtorek 7 stycznia 2020 r. pracował na polecenie pracodawcy do godziny 19:00, a w czwartek 16 stycznia 2020r. do godziny 18:20. Ponieważ w obu tych przypadkach została przekroczona 8-godzinna dobowo norma czasu pracy, wystąpiła praca nadliczbowa. 7 stycznia – były to 2 godziny, a 16 stycznia- 1 godzina i 20 minut. Nie jest istotne, czy w wyniku takiej pracy została przekroczona przeciętna 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy.



Przykład:

Pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 9:00 do 17:00. W sobotę 11 stycznia 2020 r. pracował na polecenie pracodawcy przez 8 godzin. Praca ta mieściła się w ramach dobowej normy czasu pracy, jeśli jednak pracownik nie otrzyma innego dnia wolnego w zamian za pracę w sobotę, dojdzie do przekroczenia 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy. Jeżeli norma ta została przekroczona, to taka praca musi zostać zakwalifikowana jako praca nadliczbowa. Pracownikowi będzie przysługiwać za pracę w sobotę oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100%.





Polecenie pracy w nadgodzinach



Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r. (sygn. I PKN 122/98)

(...) polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy (co więcej – zdaniem SN) – brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (...).

● Przykład:

Pracownicy zgodnie z obowiązującym ich rozkładem czasu pracy powinni pracować w godz. 9:00-17:00, jednak w praktyce pracują dość często do godz. 18:00, a nawet 19:00. W tych godzinach wysyłają jeszcze służbowe e-maile, a także raporty z wykonanej pracy przełożonym czego ci nie kwestionują. W przyszłości mogą to być wystarczające dowody na fakt wykonywania przez pracowników pracy nadliczbowej. Jeżeli pracodawca nie akceptuje takich praktyk, powinien je niezwłocznie zakwestionować, nakazując pracownikom opuszczenie pracy o godz. 17:00, jeśli nie zostało im wydane polecenie pracy nadliczbowej, bądź nie zachodzi nadzwyczajna potrzeba wykonywania przez nich pracy.

● Wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. I PKN 667/99):

(...) ścisłe określenie w kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w przepisach art. 133 KP (...) praca w godzinach nadliczbowych, podejmowana według oceny pracownika ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, powinna mieć ekonomiczne uzasadnienie, to znaczy powinna być opłacalna dla pracodawcy- należy rozumieć przez to sytuację., w której koszty opłacenia pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych nie są wyższe od korzyści.



● Wyrok SN z dnia 3 października 1978 r. (sygn. I PRN 91/78)

(...) przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za pracę wykonaną w czasie delegacji służbowej od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też- nawet bez tej zgody i wiedzy- jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy.

● Przykład:

Pracodawca wprowadził do regulaminu pracy zapis, że za pracę nadliczbową uznaje się tylko pracę poleconą w formie pisemnej przez przełożonego, który potwierdza wymiar tej pracy (godziny jej wykonywania).



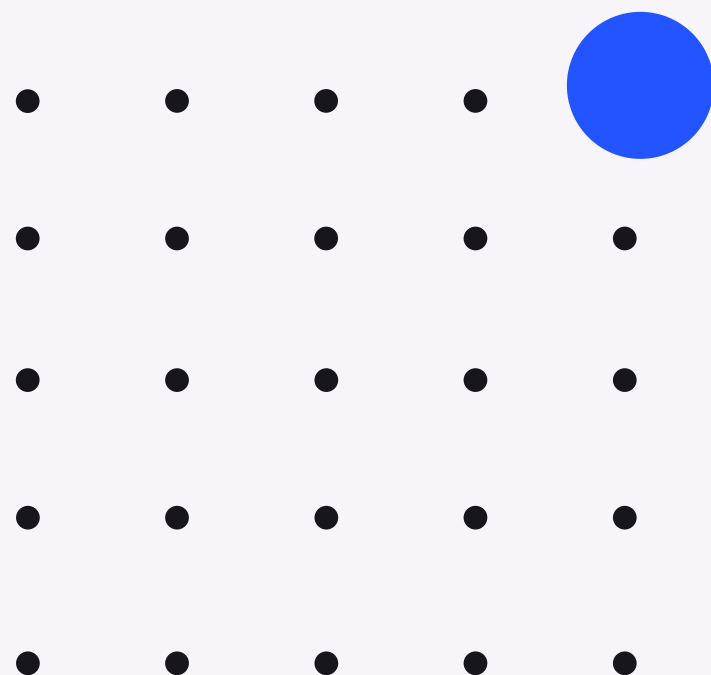
Wyrok SN z dnia 10 listopada 2009 r. (sygn. II PK 51/09)

(...) uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 par. 1 pkt. 1 KP) 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.



Limity pracy w godzinach nadliczbowych



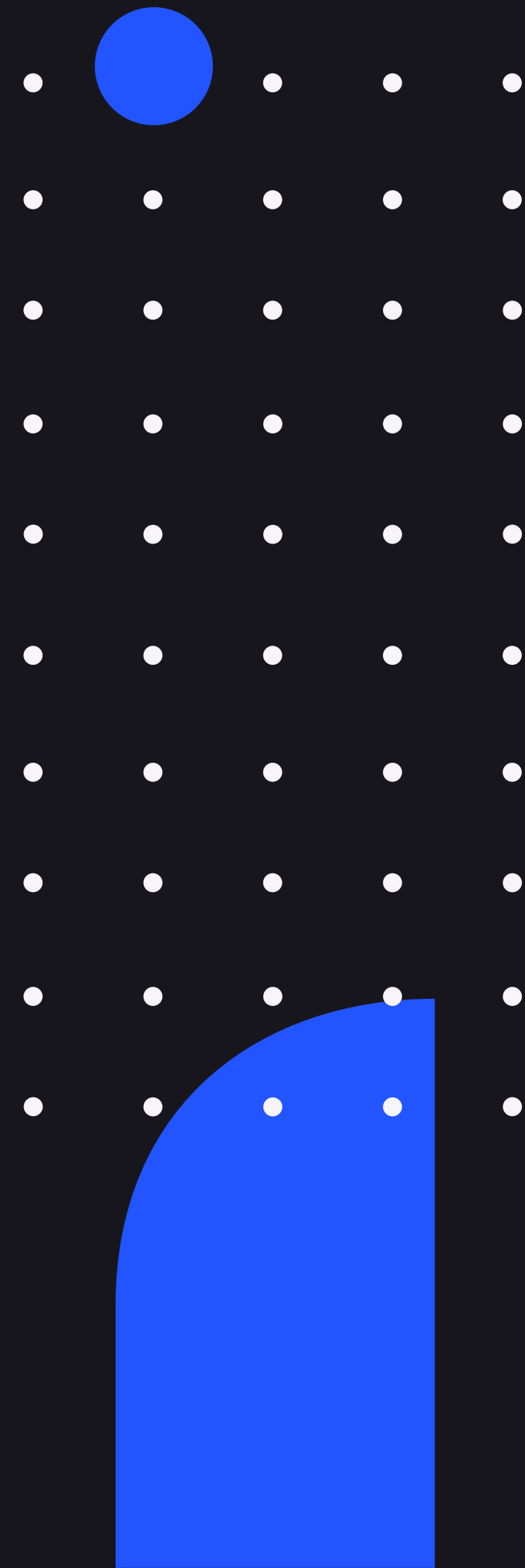


Praca w godzinach nadliczbowych jest ograniczona w dobie, tygodniu (w okresie rozliczeniowym), a także w roku kalendarzowym. Ze względu na konieczność zagwarantowania pracownikowi co najmniej 11- godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego maksymalny dobowy wymiar czasu pracy (łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych) może wynieść 13 godzin. Liczba dopuszczalnych godzin nadliczbowych na dobę zależy od systemu i rozkładu czasu pracy pracownika. Dobowy limit nadgodzin dla pracownika zatrudnionego w podstawowym systemie czasu pracy np. po 8 godzin na dobę wynosi 5 godzin.

Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Limit ten nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Ograniczenie to dotyczy wszystkich pozostałych pracowników i wszystkich okoliczności pozwalających na polecenie pracy nadliczbowej, zatem także konieczności prowadzenia akcji ratowniczej oraz usuwania awarii.

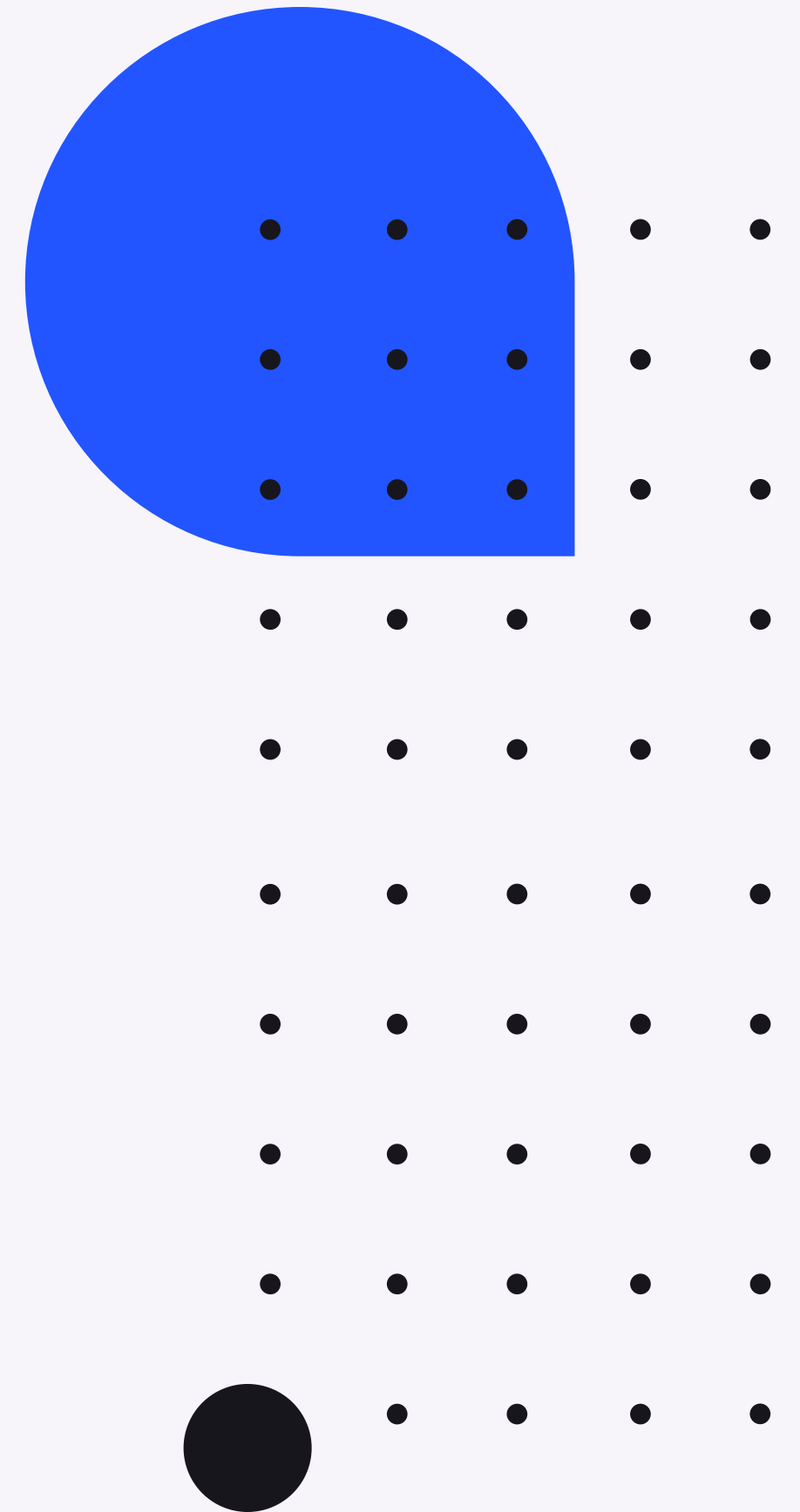


Pracownik zatrudniony w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy pracował w tygodniu 40 godzin zgodnie ze swoim rozkładem czasu pracy oraz dodatkowo 20 godzin w ramach pracy nadliczbowej dobowej. Nie jest to naruszenie prawa, ponieważ limit 48 godzin jest przeciętnym limitem tygodniowym, czyli jest on rozliczany w skali całego przyjętego okresu rozliczeniowego.

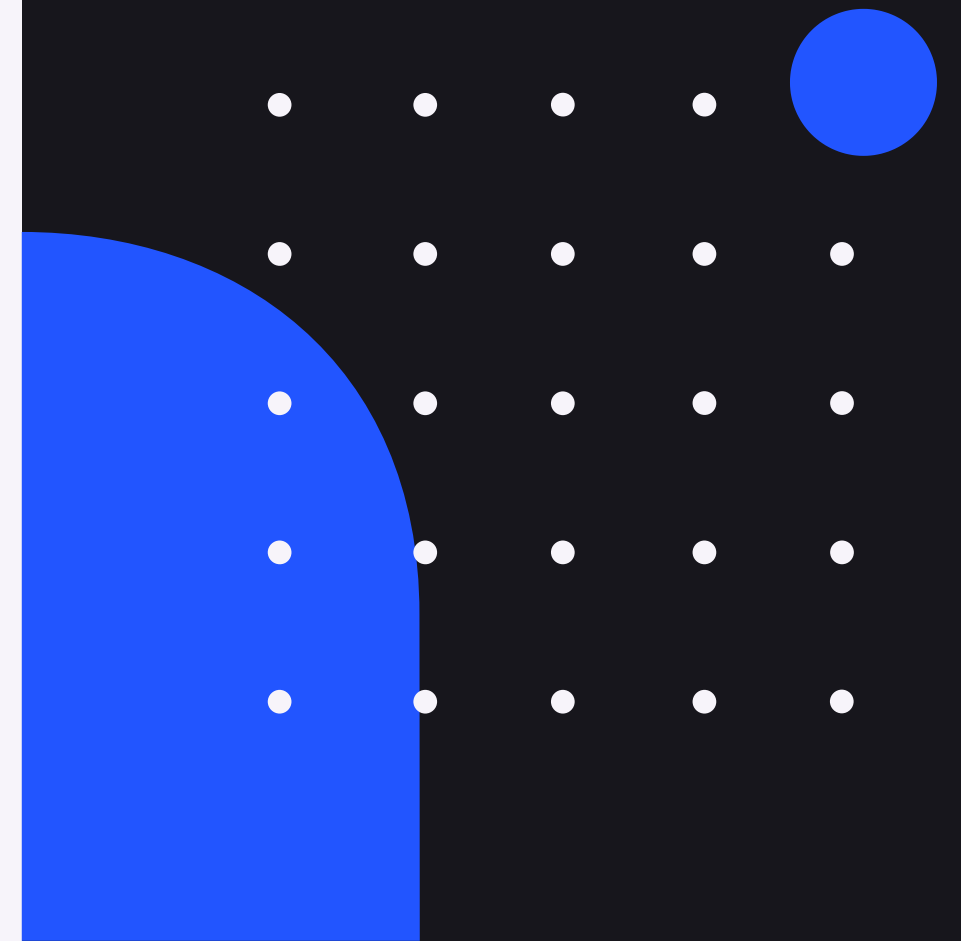


Limit roczny.

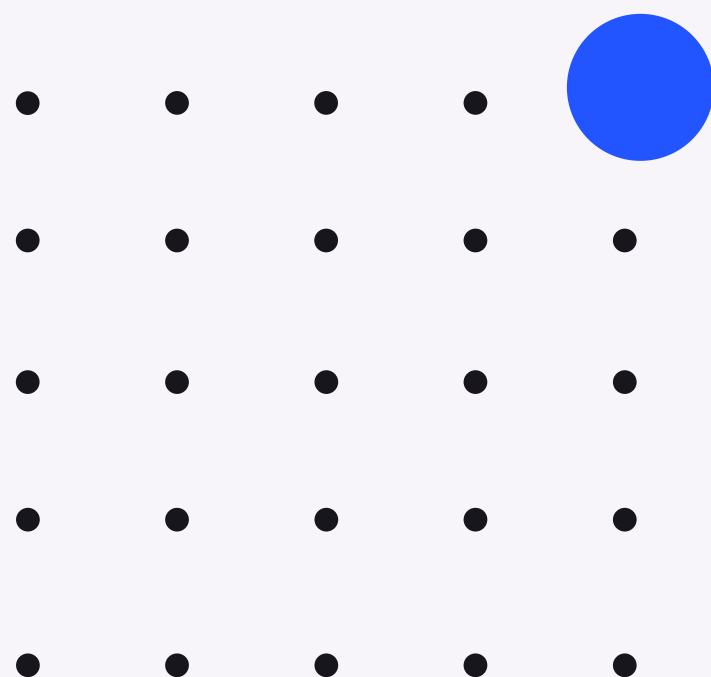
Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla danego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym (art. 151 par. 3 KP). Limit ten nie dotyczy zatem np. konieczności prowadzenia akcji ratowniczej.



Pismo z 13 listopada 2008 r. (nr DPR-III-079-612/TW/08) Departamentu Prawnego MPiPS: ustalając większą liczbę godzin nadliczbowych niż 150, pracodawca powinien uwzględnić to, że pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 lub 26 dni. Maksymalny limit może zatem zostać wskazany w wysokości 384 godzin (od 52 tygodni w roku podejmuje się 4 tygodnie urlopu, co daje 48 tygodni, które należy pomnożyć przez dopuszczalną maksymalną liczbę godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu w okresie rozliczeniowym, czyli osiem). Natomiast pracownicy korzystający z 26-dniowego urlopu wypoczynkowego mogą mieć limit godzin nadliczbowych na poziomie 376 godzin (od 52 tygodni odejmujemy 5 tygodni urlopu wypoczynkowego, co daje 47 tygodni, które mnoży się przez 8 godzin nadliczbowych).



Ograniczenie pracy nadliczbowej w dobie, tygodniu, roku:



doła

1-5 godzin (zależnie od rozkładu i systemu czasu pracy)

tydzień

8 godzin (przeciętnie w okresie rozliczeniowym)

rok

150 godzin (chyba, że inne postanowienia a tym zakresie zawiera UZP/ regulamin pracy/ umowa o pracę)

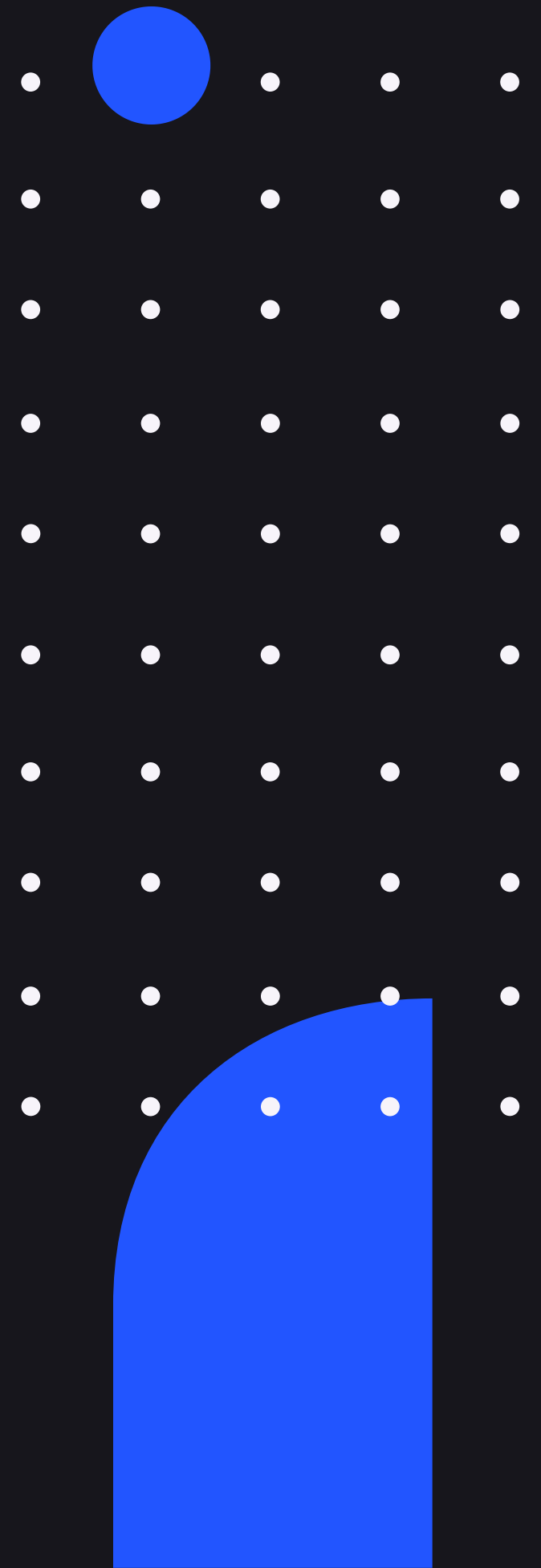


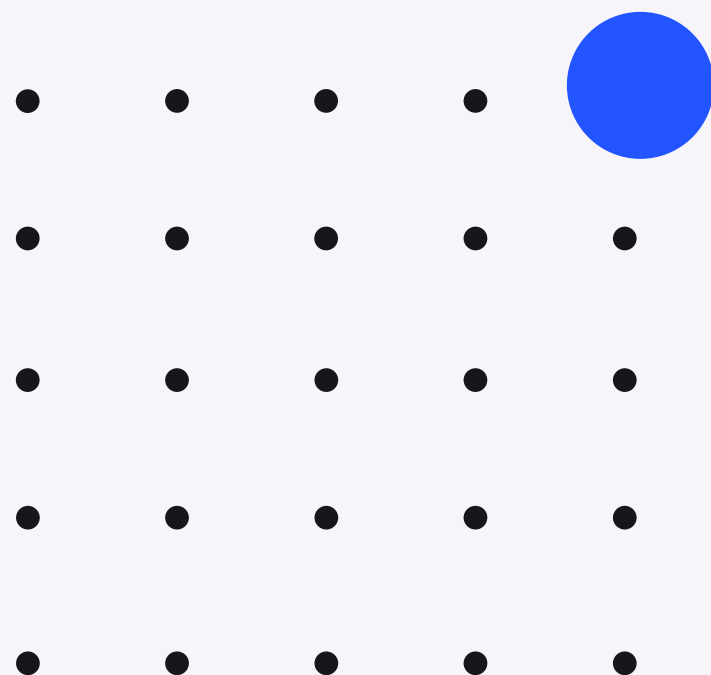
Zasady rekompensaty pracy nadliczbowej



Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje:

- Normalne wynagrodzenie za pracę oraz
- Dodatek do wynagrodzenia w wysokości 50 % albo 100 % (jeżeli pracownikowi nie został udzielony czas wolny)





Wyrok SN z dnia 5 listopada 1999 r. (sygn. I PKN 348/99) >

(...) w gramatycznym i racjonalnym ujęciu dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jedynie uzupełnia normalne wynagrodzenie za pracę wykonaną, a w konsekwencji nie może stanowić jedyne składnika wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

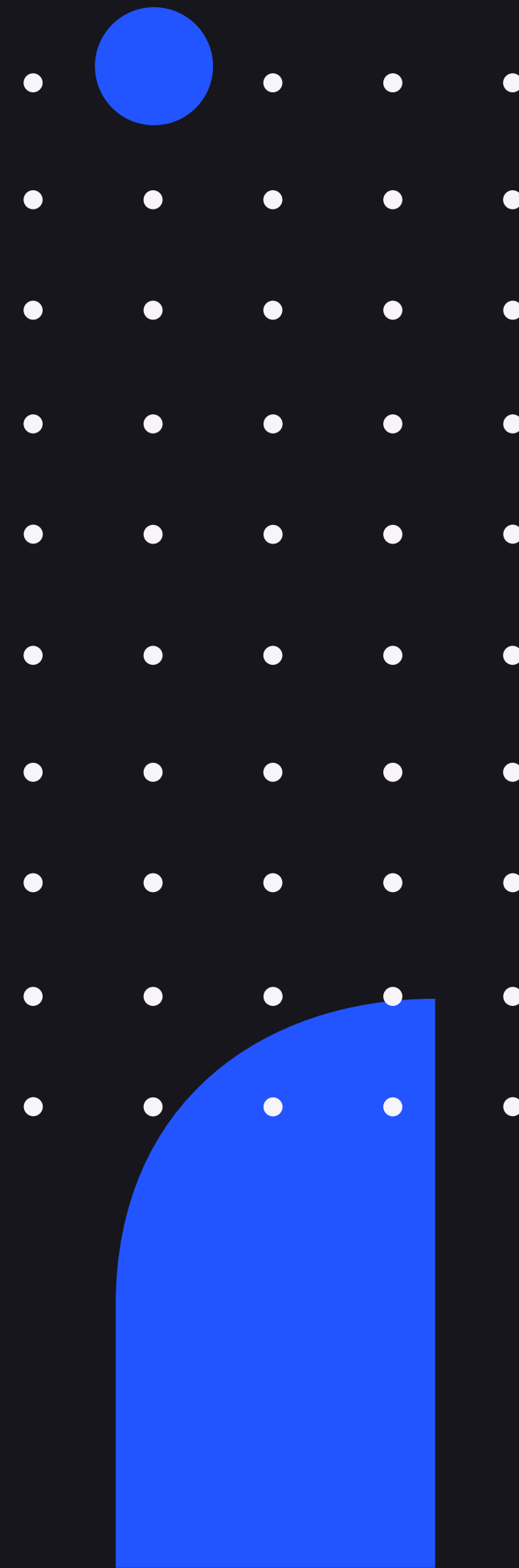
Wyrok SN z dnia 3 czerwca 1986 r. (sygn. I PRN 40/86)

(...) przez „normalne wynagrodzenie”, o którym mowa w art. 134 par. 1 zdanie pierwsze k.p. (obecnie w art. 151 1KP), 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 z zakładowie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

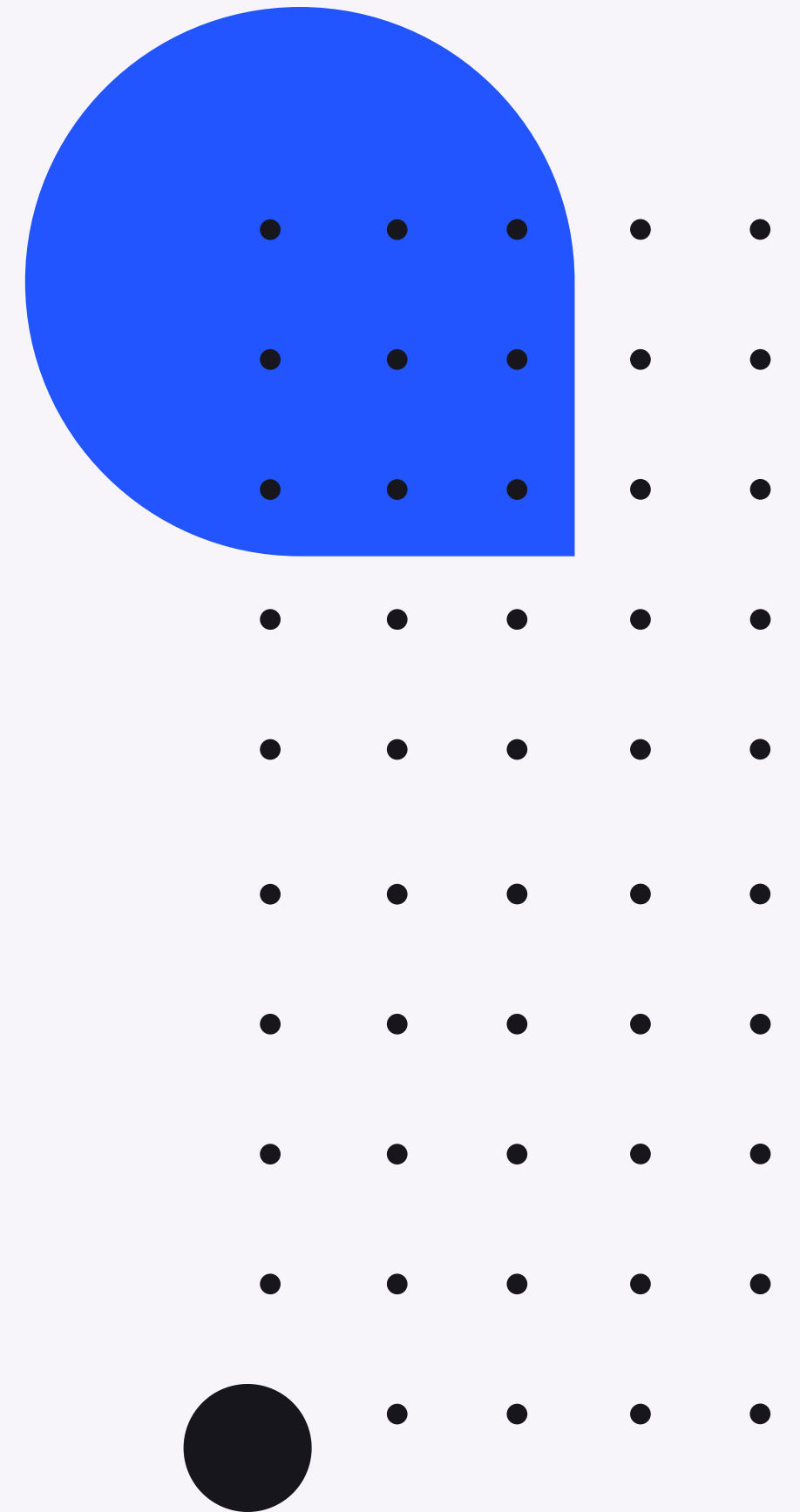
Dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia za pracę przysługuje pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych dobowych przypadających:

- W nocy
- W niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
- W dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy

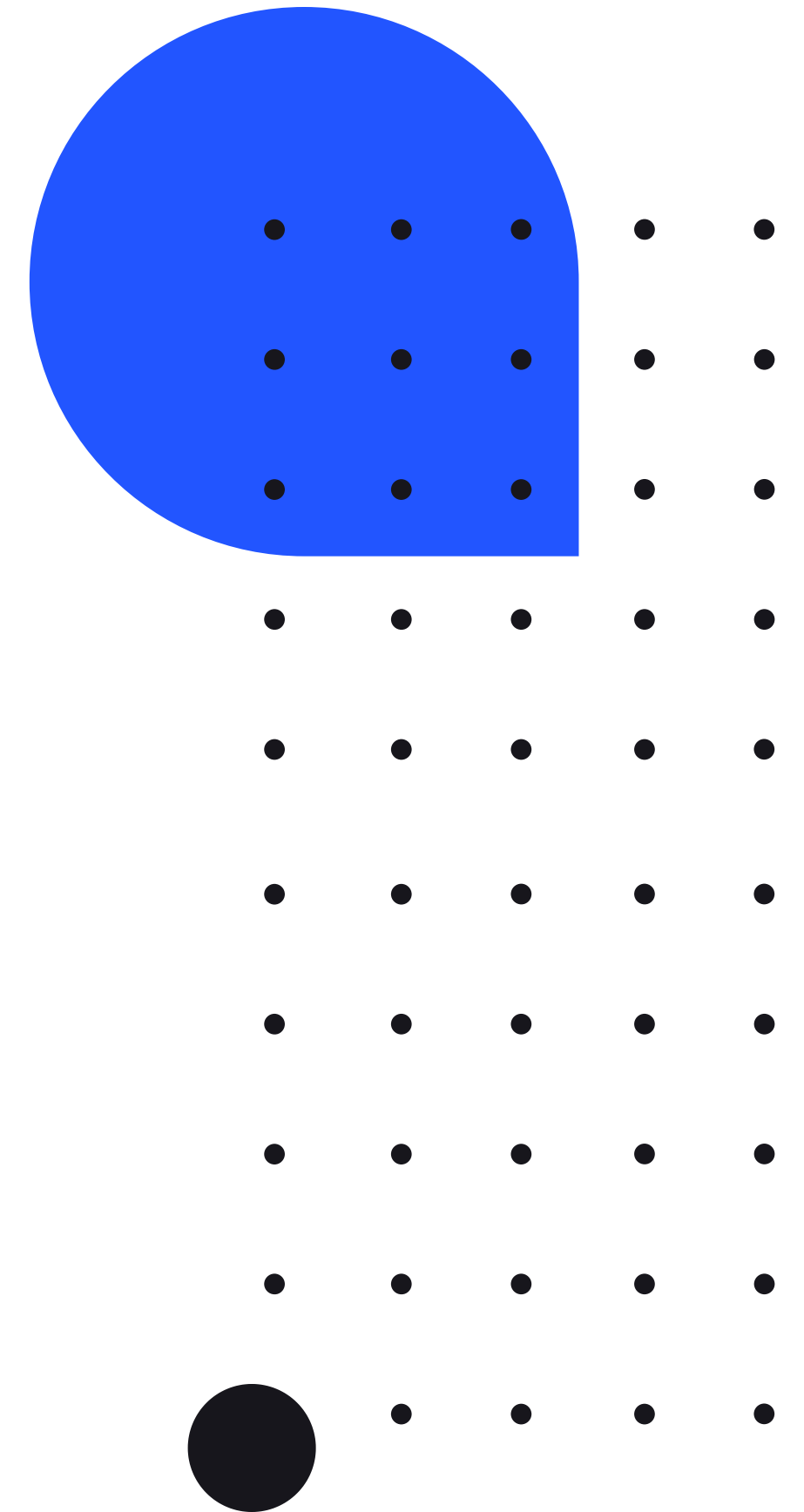
Dodatek 100 % przysługuje również w przypadku przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.



Dodatek w wysokości 50 % wynagrodzenia za pracę przysługuje pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałych przypadkach tj. w razie pracy nadliczbowej dobowej przypadającej w dni będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (w tym „robocze” dla pracownika niedziele i święta), w porze昼iennej. Dodatek w tej wysokości przysługuje także za pracę nadliczbową dobową przypadającą w dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy oraz w tzw. dzień harmonogramowo wolny od pracy (tj. równoważący podwyższenie dobowego wymiaru czasu pracy w systemie równoważnego czasu pracy powyżej 8 godzin).

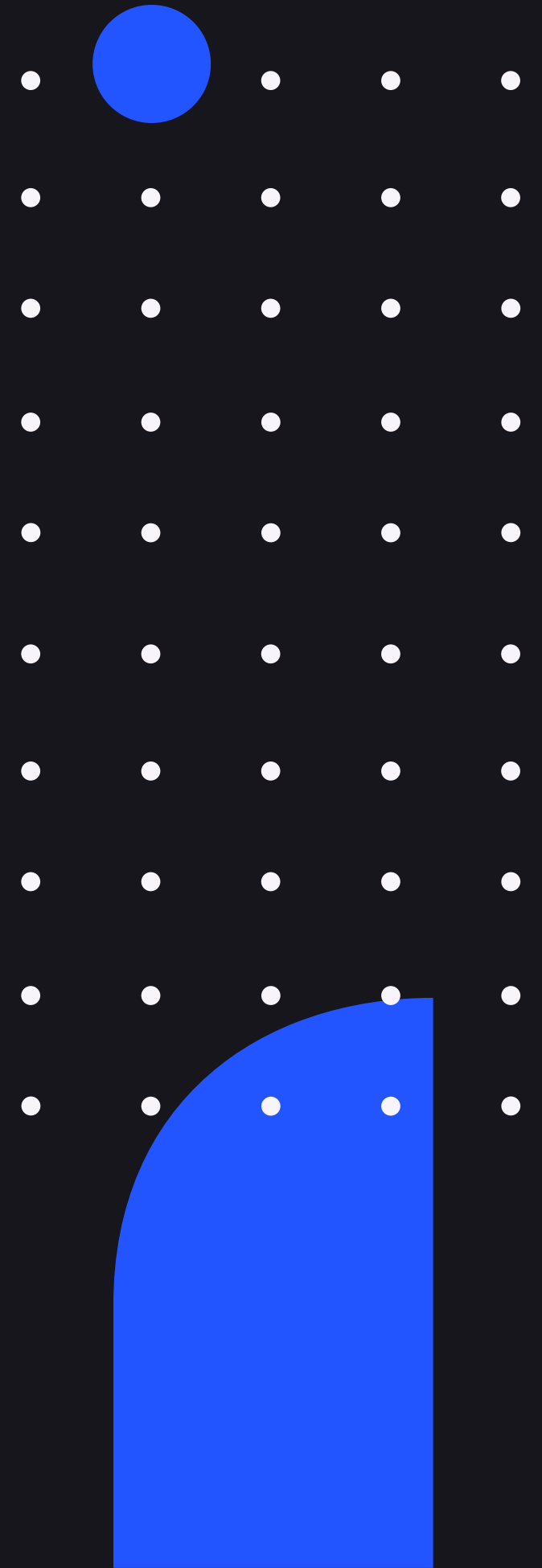


	Praca nadliczbowa przypadająca	stawka dodatku
1.	w nocy (nieistotne w jakim dniu- roboczym czy wolnym dla pracownika)	100%
2.	w wolne dla pracownika niedziele i święta (praca nadliczbowa dobową, czyli powyżej 8 godzin)	100%
3.	w dni wolne (soboty, niedziele, święta, a także w dni harmonogramowo wolne od pracy w systemie równoważnego czasu pracy)- w ramach pierwszych 8 godzin pracy, jeżeli była to praca nadliczbowa przekraczająca przeciętną 40-godzinną tygodniową normę czasu pracy	100%
4.	w dni wolne udzielone pracownikowi w zamian za „robocze” niedziele i święta (praca nadliczbowa dobową, czyli powyżej 8 godzin)	100%
5.	w „robocze” dni pracownika, poza porą nocną (także niedziele i święta, które zostały wyznaczone jako dni pracy pracownika w jego rozkładzie czasu pracy)	50%
6.	w tzw. wolne soboty (praca nadliczbowa na dobę, czyli powyżej 8 godzin)	50%
7.	w dni harmonogramowe wolne od pracy w systemie równoważnego czasu pracy (praca nadliczbowa dobową, czyli powyżej 8 godzin)	50%



SN z dnia 18 stycznia 2005 r. (sygn. II PK 151/04)

(...) z tytułu równoczesnego przekroczenia norm dobowych, tygodniowych i rozliczeniowych pracownikowi przysługuje tylko jeden dodatek. Zwykło się przyjmować, że rekompensatę dodatkowej pracy należy odnieść w pierwszej kolejności do norm dobowych, albowiem to ich przekroczenie ogranicza najdotkliwiej prawo pracownika do czasu wolnego i do odpoczynku.



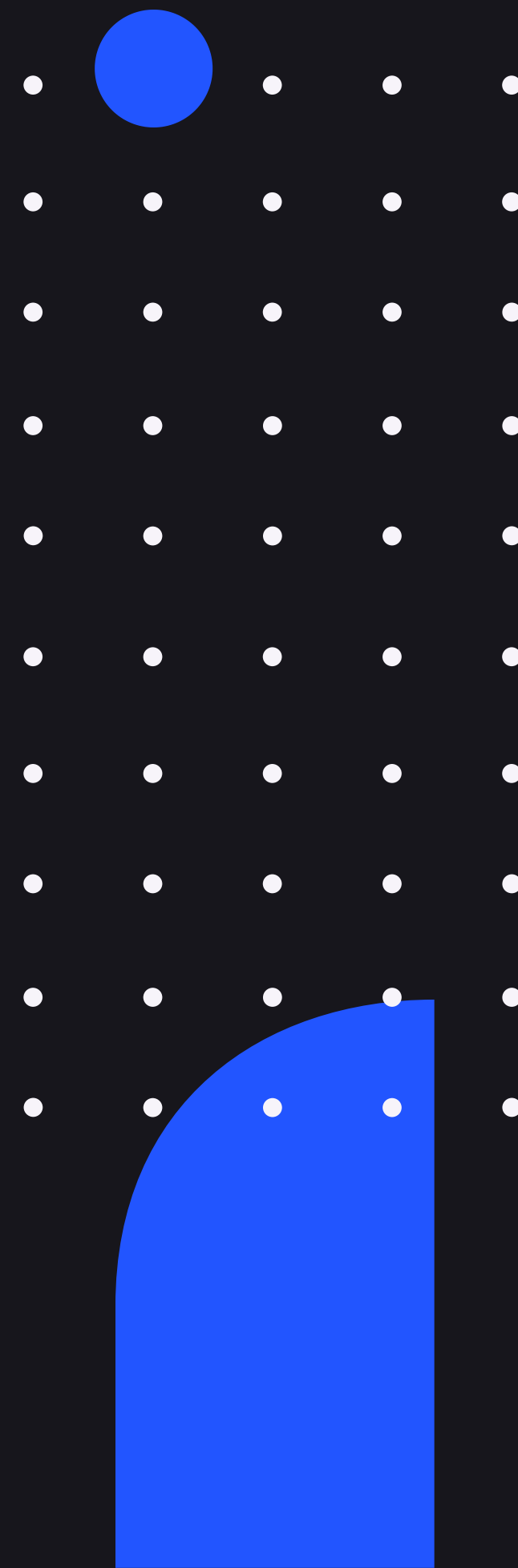
Przykład:

w styczniu 2020 r. pracownik przepracował 10 godzin nadliczbowych. U pracodawcy obowiązuje 1-miesięczne okresy rozliczeniowe czasu pracy. Takie godziny mogą być zatem zrekompensowane:

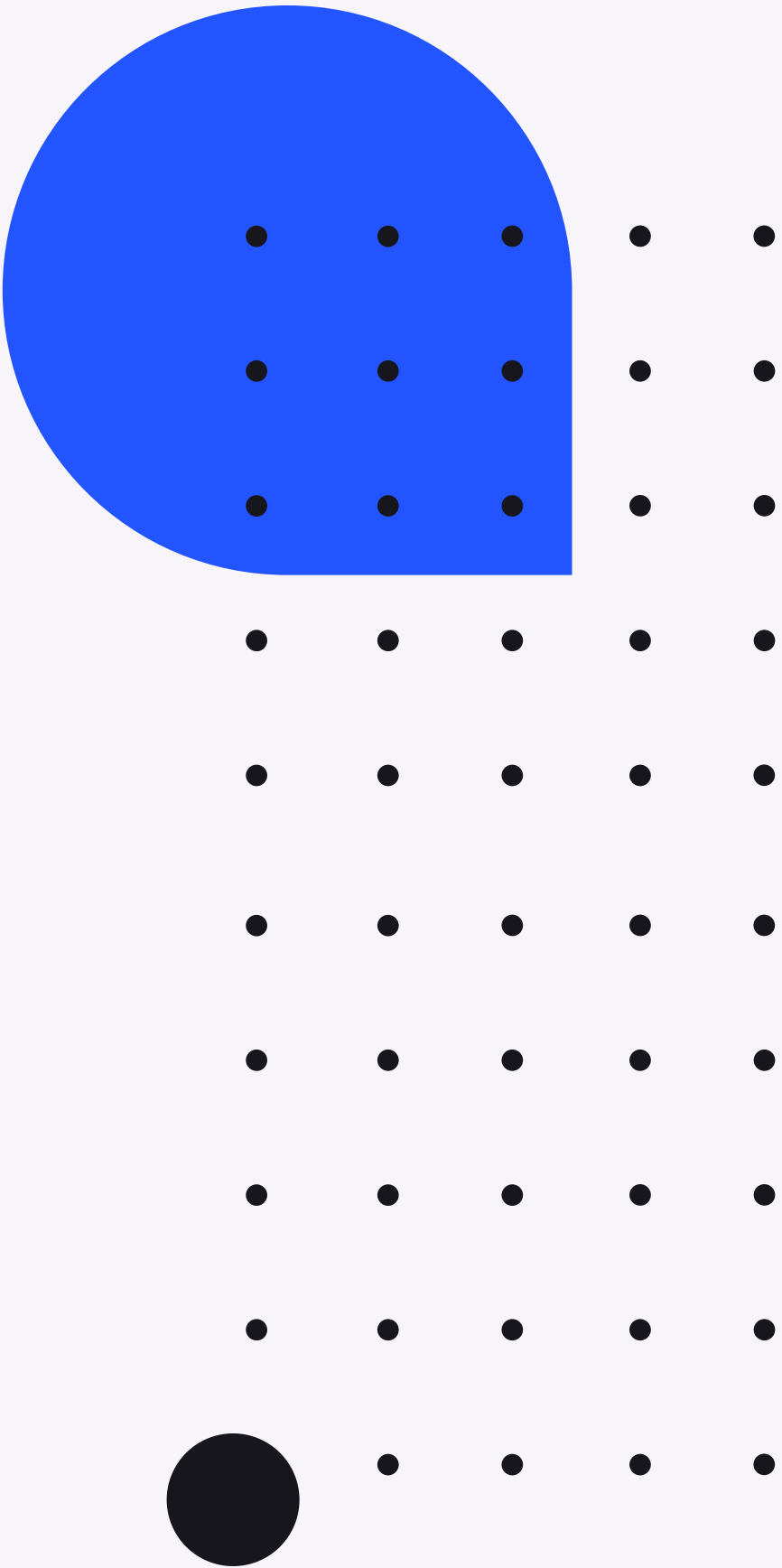
- wypłatą dodatku do wynagrodzenia-w wysokości 50% lub 100 % wynagrodzenia
- czasem wolnym udzielonym na pisemny wniosek pracownika-wówczas pracownikowi przysługuje 10 godzin czasu wolnego do odebrania w styczniu albo w każdym innym miesiącu
- czasem wolnym bez wniosku pracownika-wówczas pracownikowi przysługuje 15 godzin czasu wolnego do odebrania tylko w styczniu

Nie ma również przeszkód prawnych aby:

- za 4 godziny pracownik na swój pisemny wniosek odebrał 4 godziny czasu wolnego np. w lutym
- za 4 godziny pracownik (bez wniosku) odebrał 6 godzin czasu wolnego tylko w styczniu
- za pozostałe 2 godziny wypłacono mu dodatek do wynagrodzenia



**Niepełny
wymiar czasu pracy praca w
godzinach nadliczbowych**



Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 1985 r. (sygn. I PRN 64/85)

(...) pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje za pracę ponad normę ustaloną w umowie o pracę normalne wynagrodzenie bez dodatków z tytułu pracy nadliczbowej.

Przykład:

Pracownik jest zatrudniony na $\frac{3}{4}$ etatu i pracuje po 6 godzin dziennie. Praca zarówno w 7 jak i 8 godzinie nie jest pracą nadliczbową. Dopiero praca powyżej 8-godzinnej normy dobowej lub przeciętnie 40-godzinnej normy tygodniowej jest dla tego pracownika pracą nadliczbową

Dodatek do wynagrodzenia jak za pracę nadliczbową

W razie zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy strony stosunku pracy mają obowiązek ustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika, których przekroczenie uprawnia go, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 par. 5 KP).



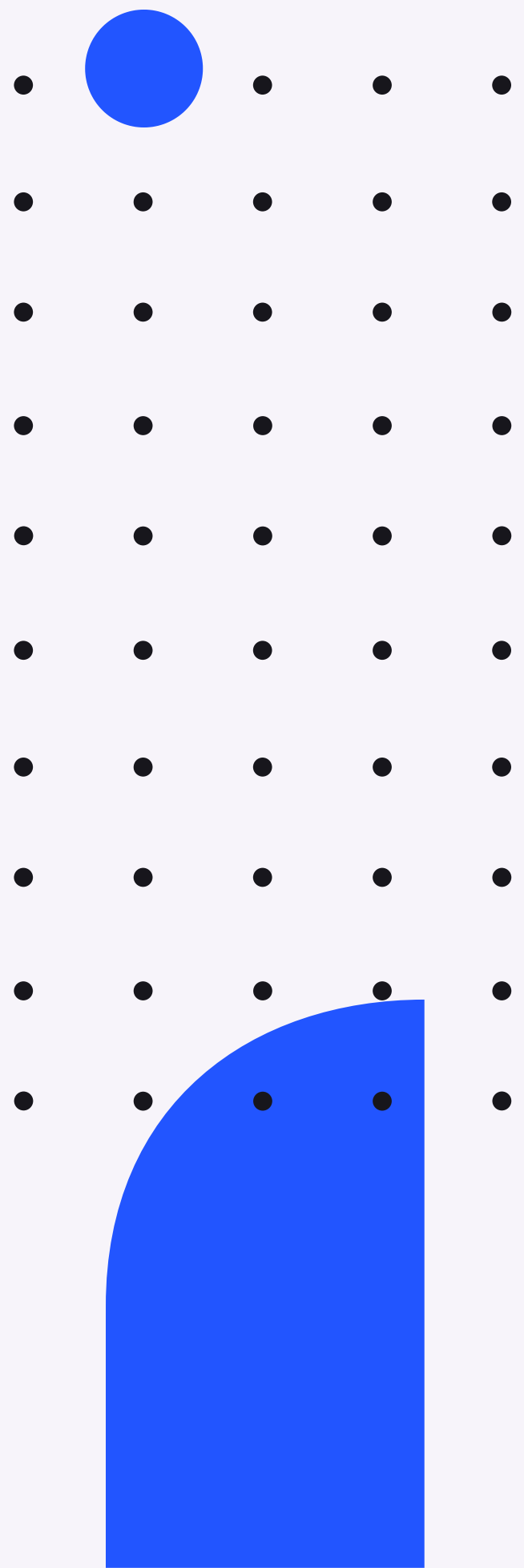
- **SN z dnia 9 lipca 2008 r. (sygn. I PK 315/07)**

(...) art. 151 par. 5 KP nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia się stron co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, przy czym obowiązkiem dokonania stosownego umownego ustalenia w tym zakresie ustawodawca obciążył, co oczywiście ze względu na jego konsensualny charakter, obie strony. Wynika stąd, że w braku porozumienia stron w tym zakresie dodatek pracownikowi nie przysługuje.

- **Postanowienie SN z dnia 27 marca 2012 r. (sygn. III PK 77/11)**

(...) pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151 par. 1 KP, w razie nieustalenia na podstawie art. 151 par. 5 KP dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy.





Naruszenie doby pracowniczej a nadgodziny

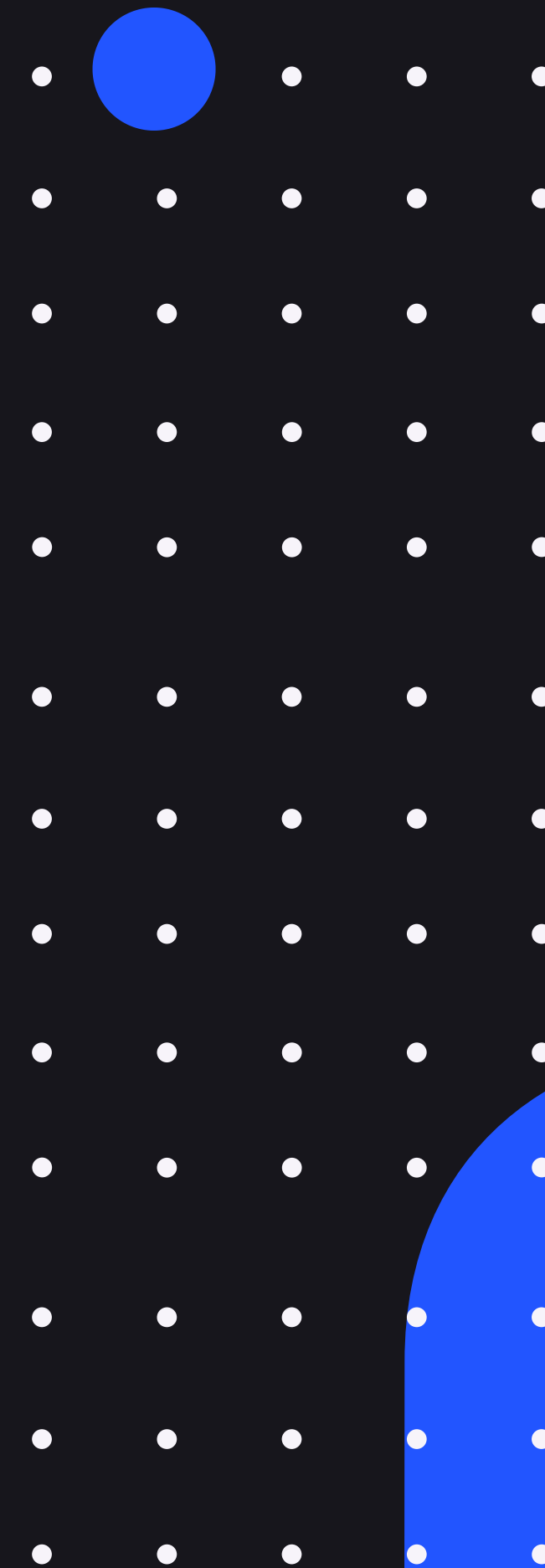


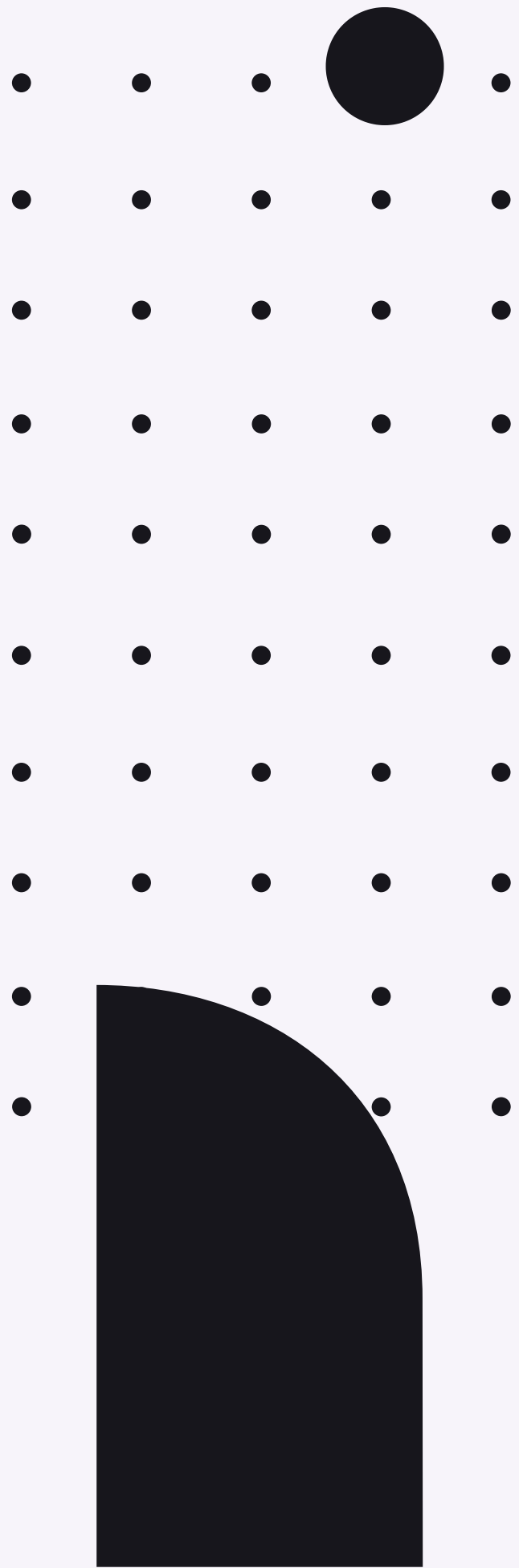


Przykład:

Pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy (8 godzin pracy na dobę), zgodnie z rozkładem czasu pracy miał rozpoczynać pracę we wtorek 4 lutego o godz. 9:30 (praca do godziny 17:30), a w środę 5 lutego o godzinie 8:00 (praca do godziny 16:00). U pracodawcy nie został wprowadzony ruchomy czas pracy. Pracownik nie złożył również pisemnego wniosku o stosowanie wobec niego takiego rozkładu czasu pracy. Tym samym praca we wtorek w godz. 8:00-9:30 musi być zakwalifikowana jako praca nadliczbowa. Doba pracownicza, która rozpoczęła się we wtorek o godz. 9:30, kończy się w środę o godz. 9:30. Czas pracy pracownika w tej dobie wynosi zatem 9,5 h, co oznacza przekroczenie 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy o 1,5 h.

Rekompensowanie dodatkowej pracy





Rekompensowanie pracy w tzw. wolne soboty.



Pracodawca ma obowiązek wyznaczyć pracownikom dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5- dniowym tygodniu pracy (najczęściej są to soboty). Może on jednak polecić pracownikom aby w taki dzień wykonywali pracę ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 par. 1 KP tj. w razie:

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

Przykład:

Zgodnie z harmonogramem czasu pracy, 18 stycznia 2020 r. (sobota) pracownik miał dzień wolny od pracy (tzw. wolna sobota). Otrzymał jednak polecenie pracy w tym dniu i przepracował 2 godziny. W zamian za to przysługuje mu cały dzień wolny od pracy. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy (pracuje 8 godzin na dobę) przysługuje mu dzień wolny obejmujący 8 godzin. Gdyby był zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy (pracował do 12 godzin na dobę), to przysługuje mu dzień wolny, który może obejmować nawet 12 godzin.

Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r. (sygn. I PK 196/07)

(...) praca w sobotę stanowiącą dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy (art. 129 par. 1 KP), świadczona w godzinach nadliczbowych, uprawnia do dodatku w wysokości 50 % wynagrodzenia (art. 1511 par. 1 pkt. 2 KP).

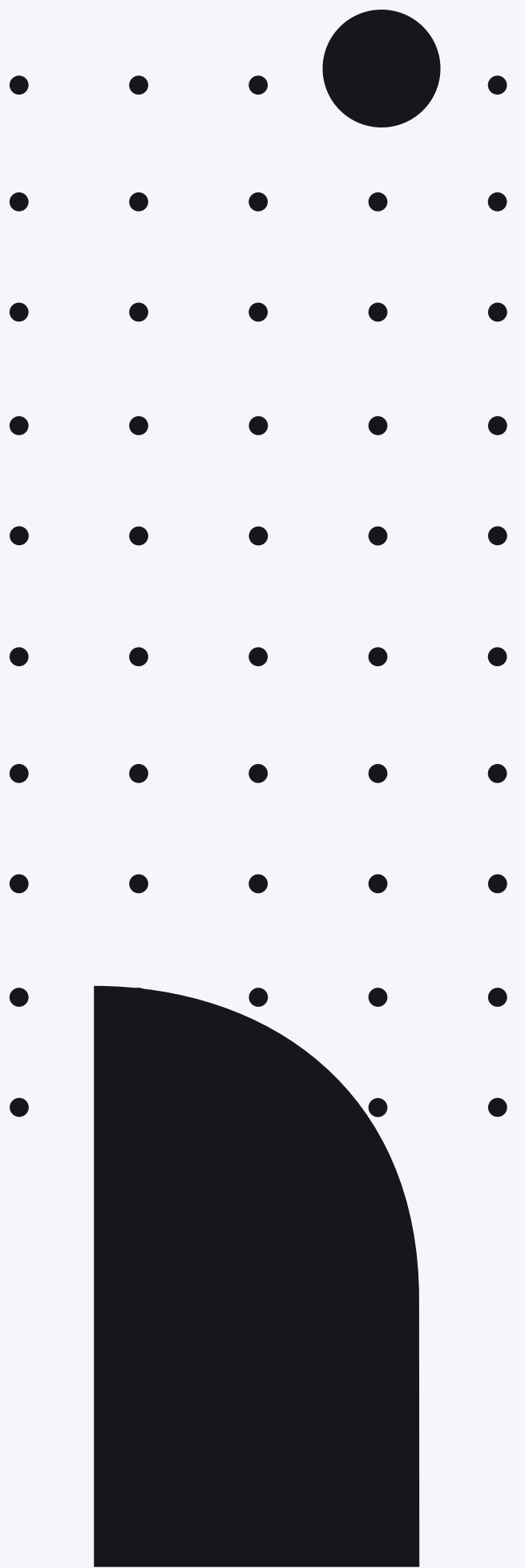
Przykład:

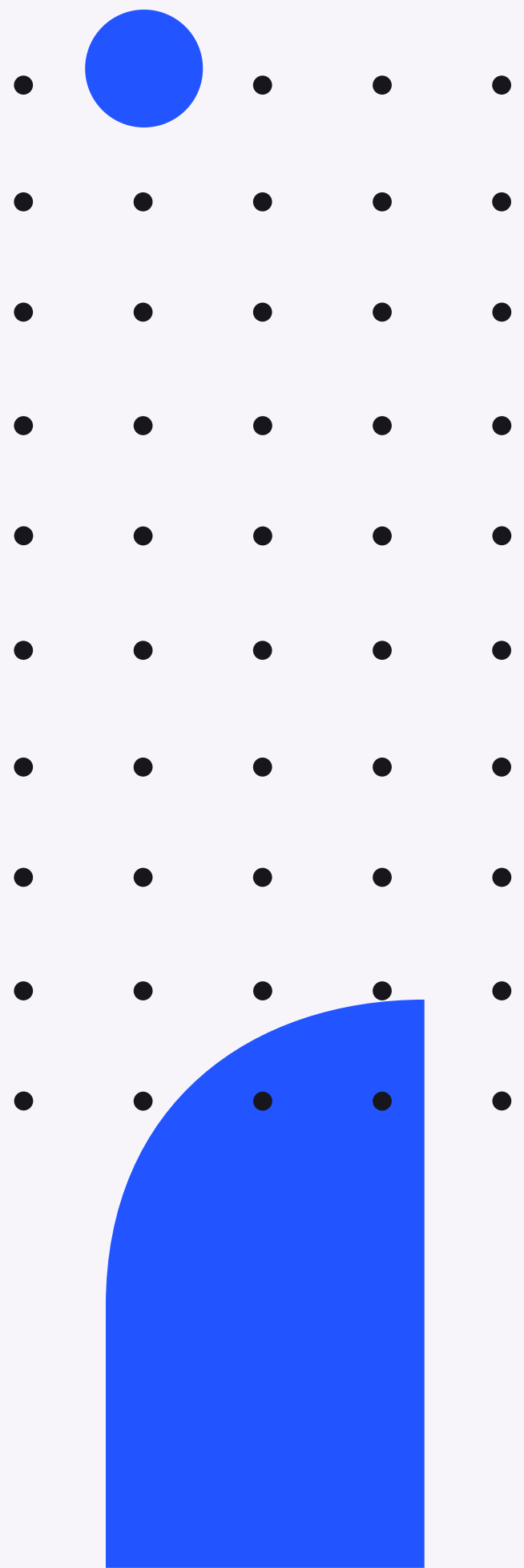
Pracownik przez 6 godzin świadczył pracę w wolną sobotę będącą ostatnim dniem miesiąca. Ze względu na to, że jest to jednocześnie ostatni dzień okresu rozliczeniowego obowiązującego u pracodawcy, nie ma on możliwości oddania pracownikowi w zamian innego dnia wolnego od pracy. Musi zatem ustalić czy te godziny spowodowały przekroczenie 40- godzinnej tygodniowej normy czasu pracy. Załóżmy że w miesiącu nominalny wymiar czasu pracy wynosi 168 godzin. W sumie pracownik pracował 174 godziny (168 + 6 godzin). W miesiącu są 4 pełne tygodnie i dwa dni wystające poza tygodnie. W takim przypadku należy:

1. Odjąć od liczby przepracowanych godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni wystających : $174 \text{ godziny} - (8 \text{ godzin} \times 2 \text{ dni}) = 174 \text{ godziny} - 16 \text{ godzin} = 158 \text{ godzin}$
2. Podzielić wynik przez liczbę tygodni okresu rozliczeniowego : $158 \text{ godzin} : 4 \text{ tygodnie} = 39,5 \text{ godziny}$.



**Więcej niż jeden
stosunek pracy, a
praca nadliczbowa**





Uchwała SN z dnia 12 kwietnia 1994 r (sygn. I PZP 13/94):



(...) umowa zlecenia zawarta przez zakład pracy z sanitariuszem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidująca wykonywanie przez niego po godzinach pracy-za ustalonym w niej wynagrodzeniem-pracy tego samego rodzaju co określony w umowie o pracę stanowi umowę uzupełniającą umowę o pracę. Za pracę wykonywaną na podstawie tej umowy pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia nie niższego niż określone w art. 134 KP (obecnie 151 1 KP)



Przykład:

Pracownica jest zatrudniona u pracodawcy na $\frac{1}{2}$ etatu jako księgowa. Dodatkowo pracodawca chciałby ją zatrudnić na $\frac{1}{4}$ etatu w biurze sprzedaży. Ponieważ są to dwie zupełnie różne prace, a ich wymiar czasu pracy będzie wynosił w sumie $\frac{3}{4}$, organy kontrolne nie powinny ich kwestionować.



Przykład:

Pracownik na swój pisemny wniosek 28 stycznia uzyskał 2 godziny zwolnienia od pracy na załatwienie swoich spraw prywatnych (wyszedł wcześniej z pracy). Zwolnienie odpracował 30 stycznia. W tym dniu zamiast 8 godzin pracował 10. Pracodawca postąpił prawidłowo nie kwalifikując ich jako pracy nadliczbowej. Dodatkowe 2 godziny nie zostaną zakwalifikowane jako nadgodziny także w razie kontroli PIP.

