

# GODZINY NADLICZBOWE

Stan prawny na dzień 14.02.2006 r.

Tadeusz Nycz



Darmowy fragment eBooka polecony przez

[www.eBookInfo.pl](http://www.eBookInfo.pl)

EBook bezpłatny. Handlowanie publikacją zabronione. Tekst może być kopiowany i powielany w istniejącym układzie strukturalnym i graficznym. Na inny sposób wykorzystania eBooka wymagana jest pisemna zgoda administratora serwisu Dobry eBook.

Wszelkie prawa zastrzeżone © 2006 ARDEO

ARDEO

ul. Konecznego 6/58, 31-216 Kraków

tel./fax (12) 416 31 74

e-mail: [i.kielar@dobryebook.pl](mailto:i.kielar@dobryebook.pl)

WWW: [www.DobryeBook.pl](http://www.DobryeBook.pl)

## Spis treści pełnej wersji eBooka

Kolorem czerwonym wyróżnione są dostępne darmowe fragmenty

<b>1</b>	<b>Wstęp</b>	3
<b>2</b>	<b>Definicja pracy w godzinach nadliczbowych</b>	4–7
<b>3</b>	<b>Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych</b>	8–10
<b>4</b>	<b>Czas pracy a wynagrodzenie za godziny nadliczbowe</b>	11–15
<b>5</b>	<b>Obliczanie godzin nadliczbowych</b>	16–17
<b>6</b>	<b>Tabele obliczeniowe czasu pracy w latach 2004–2006</b>	18–32
<b>7</b>	<b>Dokumentowanie godzin nadliczbowych</b>	33–34
<b>8</b>	<b>Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych</b>	35–36
<b>9</b>	<b>Godziny nadliczbowe w zatrudnieniu niepełnoetatowym</b>	37–41
<b>10</b>	<b>Wykaz ważniejszych rozstrzygnięć Sądu Najwyższego (nadal aktualnych)</b>	42–44
<b>11</b>	<b>Tekst działu szóstego K.p. (z zaznaczonymi zmianami)</b>	45–56
<b>12</b>	<b>Literatura</b>	57

## 1 Wstęp

W związku z nową definicją pracy w godzinach nadliczbowych zawartą w art. 151 § 1 K.p. oraz likwidacją dotychczasowej treści art. 129 § 2 K.p., w stanie prawnym obowiązującym od 1 stycznia 2004 r., przez pracę w godzinach nadliczbowych należy rozumieć pracę wykraczającą poza obowiązujące pracownika normy czasu pracy a także pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Ten z pozoru gramatycznie prosty zapis powoduje jednak poważne wątpliwości, ponieważ ustawodawca dokonał istotnych zmian w treści przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, natomiast stosujący prawo mentalnościowo są przyzwyczajeni do dotychczasowego porządku w tym zakresie i dlatego trwają polemiki na temat sposobu rozumienia i stosowania nowych regulacji.

Pracodawcom i ich pracownikom zajmującym się problematyką pracowniczą potrzebne jest systemowo spójne wyjaśnienie tych kwestii, w celu poprawnego, jednolitego stosowania zasad w zakresie rozliczania czasu pracy i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Niniejsze opracowanie jest próbą ukazania systemowej jednolitości i racjonalnej zbieżności obowiązujących przepisów o czasie pracy w zakresie problematyki godzin nadliczbowych.

## 2 Definicja pracy w godzinach nadliczbowych

Z definicji zawartej w art. 151 § 1 K.p. wynika gramatycznie, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad:

- a) 8 godzin na dobę, lub odpowiednio 12 godzin albo 16 godzin, względnie 24 godziny w przypadku stosowania podstawowej lub równoważnych norm czasu pracy, w przypadku zatrudnienia w pełnym rozmiarze czasu pracy (pełny etat),
- b) ponad normę czasu pracy przewidzianą do przepracowania przez danego pracownika w danym dniu w równoważnym systemie czasu pracy np. pracownik w danym dniu miał przepracować 4 godziny ale polecono mu pracować 8 godzin i dlatego powiemy, że przepracował 4 godziny nadliczbowe,
- c) praca wykraczająca poza normę średniotygodniową czasu pracy w okresie rozliczeniowym, czyli zasadniczo ponad średnio 40 godzin powszechnie oraz ponad średnio 43 godziny w przypadku ruchu ciągłego.

**W zakresie punktu a)** warto zwrócić uwagę, że przekroczenie normy dobowej stanowi granicę poprawności budowy harmonogramu czasu pracy. Oznacza to, że pracownik zatrudniony w systemie, o którym mowa w art. 135 K.p. nie może mieć ustalonego w harmonogramie czasu pracy w skali doby dłuższego aniżeli 12 godzin. Gdyby pracodawca taki harmonogram ustalił, przewidujący np. 13 godzin pracy, wówczas powiemy, że jest on skonstruowany z naruszeniem art. 135 K.p., ponieważ maksymalna norma dobowa przewidziana tym przepisem wynosi 12 godzin, a jak wiadomo pracy w godzinach nadliczbowych planować nie wolno.

Norma dobowa czasu pracy dla pracownika zatrudnionego w równoważnym systemie czasu pracy wynosi tyle, ile konkretny przepis przewiduje. Oznacza to, że takiego pracownika zasadniczo wiąże jedna norma dobowa. Jedynie w przypadku art. 138 K.p. mielibyśmy do czynienia z dwoma normami dobowymi a mianowicie 8 godzinną i jednego dnia w niektórych tygodniach z 12 godzinną.

**Rozwiązanie, o którym mowa w pkt b)** zostało wprowadzone do Kodeksu pracy z dniem 1 stycznia 2004 r. i od razu budzi uzasadnione wątpliwości. Komentatorzy podzielili się na dwie grupy. Jedni uważają, że pod tym pojęciem należy rozumieć przypadek wydłużenia normy dobowej czasu pracy ponad 8 godzin a inni, że chodzi tutaj o każde wydłużenie wymiaru czasu pracy w skali doby przewidzianego do przepracowania przez danego pracownika zgodnie z opracowanym harmonogramem czasu pracy.

Osobiście opowiadam się za drugim rozwiązaniem, co szczegółowo wyjaśniłem na łamach Monitora Prawa Pracy (**por. T. Nycz *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, MPP z 2004/8/217**). Na poparcie swego stanowiska przytoczę tutaj tylko jeden argument a mianowicie, twierdzenie, że pod pojęciem pkt b) należy rozumieć pracę przekraczającą 8 godzin na dobę nie znajduje uzasadnienia normatywnego, ponieważ przepis o tej treści (art. 129 § 2 K.p. w brzmieniu obowiązującym do 31.12.2003 r.) został uchylony.

W tym miejscu chcę jednak uzupełniająco zwrócić uwagę na pewne błędne wnioski wyciągane na kanwie nowej regulacji. Twierdzi się mianowicie, że zarówno resort pracy jak i PIP przyjmują korzystniejszą dla pracodawców wykładnię, uważając, że pracą w godzinach nadliczbowych będzie dopiero praca przekraczająca 8 godzin na dobę (**por. I. Jaroszewska-Ignatowska *Czas pracy i urlopy wypoczynkowe*, INFOR, 2004 r., str. 115**). Rzecz wygląda jednak wręcz przeciwnie, organy te przyjmują niekorzystną dla pracodawców wykładnię, co łatwo można udowodnić na dowolnym przykładzie.

**Pracownik zatrudniony w systemie równoważnym z art. 135 K.p. w 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym, zgodnie z harmonogramem miał pracować w danym dniu 2 godziny a przepracował 8 godzin.**

Zakładając, że nie doszło do pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających normę dobową, gdyż norma 8 godzinna nie została przekroczona, pracodawca:

- będzie musiał zapłacić za 6 godzin 100% dodatek, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 2 K.p., ponieważ po upływie tego miesiąca okaże się, że normatywny czas pracy dla miesięcznego okresu rozliczeniowego został przekroczony o 6 godzin,
- nie będzie mógł skorzystać z art. 151<sup>2</sup> § 2 K.p. i udzielić pracownikowi w zamian czasu wolnego od pracy, ponieważ przepis ten dotyczy tylko przekroczeń norm lub wymiaru dobowego.

Przy wykładni uznawanej przeze mnie, w podanym wyżej stanie faktycznym pracodawca ma możliwość:

- zastosować art. 151<sup>2</sup> § 2 K.p. i udzielić pracownikowi w zamian czasu wolnego od pracy w tym miesiącu w dogodnym dla niego terminie, co jest korzystne z punktu widzenia elastyczności przepisów o czasie pracy, lub
- będzie musiał zapłacić za 6 godzin zasadniczo dodatek w wysokości 50%, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 K.p.

Jak z powyższego przykładu wynika, wykładnia przeze mnie prezentowana jest korzystniejsza dla pracodawców i idzie z duchem elastyczności przepisów o czasie pracy, a równocześnie nie jest systemowo sprzeczna z innymi regulacjami przepisów o czasie pracy.

**W zakresie pkt c)** trzeba zwrócić uwagę na to, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca normę średniotygodniową właściwie wyliczoną dla danego okresu rozliczeniowego czasu pracy. Podane wielkości średnio 40 godzin i średnio 43 godziny mają jedynie charakter maksymalny, ponieważ norma średniotygodniowa może być mniejsza z uwagi na występujące w okresie rozliczeniowym święta nie przypadające w niedzielę. Wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym ulega więc stosownemu obniżeniu na zasadach określonych w art. 130 § 2 K.p.

Warto także zwrócić uwagę, że w systemie pracy w ruchu ciągłym zatrudnienie przekraczające średnio 40 godzin tygodniowo w granicach do średnio 43 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. W tym systemie ustawodawca wydłużył jedynie normę średniotygodniową, wprowadzając od razu odpowiednią z tego tytułu rekompensatę.

Nie można tutaj mówić o pracy w godzinach nadliczbowych, ponieważ w ruchu ciągłym pracownika obowiązuje norma średniotygodniowa w granicach do 43 godzin. W konsekwencji, przekroczenie średnio 40 godzin pracy tygodniowo w okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, ponieważ pracownika nie obowiązuje 40 godzinna norma średniotygodniowa lecz 43 godzinna. Dalszą tego konsekwencją jest możliwość ustalania harmonogramu czasu pracy w granicach nie przekraczających średnio 43 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym, co przy odmiennej wykładni byłoby niedopuszczalne, gdyż jak wiadomo godzin nadliczbowych planować nie można.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

*Godziny nadliczbowe*

### 3 Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych

Przepisy Kodeksu pracy wyraźnie nie precyzują obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych. Powinność tę wywodzi się z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, zapisaną w art. 100 § 2 pkt 4 K.p. Moim zdaniem jest to twierdzenie niewystarczające, chociaż podzielam pogląd, iż taki obowiązek istnieje.

**Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych wynika łącznie z następujących przesłanek:**

- obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy – art. 100 § 2 pkt 4 K.p.,
- wnioskowania a contrario (wnioskowanie odwrotne) z licznych zakazów pracy w godzinach nadliczbowych np. art. 178 § 1 K.p., na tej zasadzie, że skoro nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych pracownicy w ciąży, to a contrario oznacza, że wolno zatrudnić w godzinach nadliczbowych pracownicę, która w ciąży nie jest,
- systemu przepisów Kodeksu pracy ściśle limitującego dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych.

Liczne regulacje Kodeksu pracy określają maksymalne możliwości zatrudnienia pracownika, co stanowi **ograniczenie dla pracy w godzinach nadliczbowych**.

Wymienić tutaj trzeba:

- 1) maksymalne normy czasu pracy dla systemu podstawowego i systemów szczególnych,
- 2) obowiązek zapewnienia średnio 5 dniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym czasu pracy (art. 129 K.p.),
- 3) ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych w skali doby w związku z obowiązkiem zapewnienia co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 132 K.p.),

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

*Godziny nadliczbowe*

## 4 Czas pracy a wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

Definicję pracy ponadnormatywnej określa art. 151 § 1 K.p., wedle którego pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad normy czasu pracy obowiązujące pracownika oraz praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Z definicji tej nie wynika jednak, aby ustawodawca odróżniał w strukturze czasu pracy, faktyczny czas wykonywania pracy oraz czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Nie można też zasadnie twierdzić, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dotyczy tylko przypadku, gdy pracownik w tych godzinach nadliczbowych faktycznie pracę świadczy. Taki sposób wykładni zaprezentowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1998 r. jest błędny (**por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r. I PKN 143/98, OSN z 1999 r. Nr 12, poz. 389**).

Wskazują na to w szczególności niżej określone przesłanki.

- Art. 128 K.p. definiujący pojęcie czasu pracy jako okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy, nie odróżnia czasu faktycznej pracy od czasu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych.
- Brak w Kodeksie pracy normatywnego rozróżnienia czasu pracy od czasu faktycznej pracy. Jedyne odstępstwo stanowi art. 151<sup>5</sup> K.p., który mówi o czasie dyżuru nie wliczanym do czasu pracy, jeżeli w tym czasie pracownik nie wykonuje pracy. Pomijając kwestię zgodności art. 151<sup>5</sup> K.p. z Konstytucją, można powiedzieć, że także na tle art. 151<sup>5</sup> K.p. ustawodawca nie daje podstaw do rozróżnienia czasu pracy od czasu faktycznej pracy.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

*Godziny nadliczbowe*



## 5 Obliczanie godzin nadliczbowych

Ustawodawca posługuje się pojęciem wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym, co jest równoznaczne nie przekraczaniu normy średniotygodniowej w tym okresie rozliczeniowym, wobec tego obliczając godziny nadliczbowe, w obecnym stanie prawnym wystarczy właściwie ustalić wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym a następnie wyliczyć godziny czasu pracy pracownika i różnica między czasem faktycznej pracy i wyliczonym wymiarem ujawni nam liczbę godzin nadliczbowych. Nie ma więc potrzeby dokonywania obecnie żmudnych wyliczeń przekroczenia normy średniotygodniowej, gdyż różnica tych wskazanych wielkości ujawni jasno, jaka liczba godzin nadliczbowych wystąpiła w danym okresie rozliczeniowym.

O charakterze tych godzin nadliczbowych decydować będzie przekroczenie normy dobowej bądź wymiaru dobowego czasu pracy i wówczas pracodawca będzie obowiązany zapłacić dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wedle zasad określonych w art. 151<sup>1</sup> § 1 K.p. z wynagrodzeniem za ten miesiąc, w którym godziny zostały przepracowane. Pozostałe zaś godziny nadliczbowe będą występować dopiero z upływem danego okresu rozliczeniowego i dodatek z ich tytułu, zawsze 100%, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 2 K.p., będzie przysługiwał z wynagrodzeniem wypłacanym za ostatni miesiąc danego okresu rozliczeniowego.

Przykładowo, jeśli pracodawca stosuje jednomiesięczny okres rozliczeniowy i w danym miesiącu normatywny czas pracy wynosi 160 godzin a pracownik przepracował 182 godziny, to wiadomo, że w sumie przepracował 22 godziny nadliczbowe (182 – 160). Na te 22 godziny nadliczbowe mogą się składać godziny przekraczające normę dobową, wymiar dobowy albo wymiar średniotygodniowy. W pierwszym rzędzie, na podstawie prowadzonej ewidencji czasu pracy trzeba ustalić czy wystąpiło przekroczenie normy dobowej lub wymiaru dobowego, gdyż wówczas wysokość należnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych będzie zależna od tego, w którym dniu to przekroczenie miało miejsce.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

*Godziny nadliczbowe*

## 9 Godziny nadliczbowe w zatrudnieniu niepełnoetatowym

W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad:

- a) 8 godzin na dobę, lub odpowiednio 12 godzin albo 16 godzin, w przypadku stosowania podstawowej lub równoważnych norm czasu pracy,
- b) praca w okresie rozliczeniowym ponad odpowiednią normę średniotygodniową wynikającą z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. ponad 20 godzin w razie zatrudnienia w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu, jeżeli strony nie uzgodniły inaczej na podstawie art. 151 § 5 K.p.,
- c) praca ponad dobowy wymiar czasu pracy przewidziany do przepracowania zgodnie z obowiązującym pracownika harmonogramem czasu pracy, np. 5 godzina pracy na dobę jeżeli zgodnie z harmonogramem pracownik miał pracować przez 4 godziny,
- d) praca przekraczająca w okresie rozliczeniowym normę średniotygodniową czasu pracy wynikającą z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz rozmiar godzin, do których przepracowania zobowiązał się pracownik na podstawie art. 151 § 5 K.p., np. praca ponad średnio 30 godzin tygodniowo, w sytuacji zatrudnienia w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu i pisemnego zobowiązania się pracownika do przepracowania jeszcze 10 godzin tygodniowo,
- e) w przypadku, gdy na podstawie art. 151 § 5 K.p. strony stosunku pracy tak ustalą, pracą w godzinach nadliczbowych może być przekroczenie ustalonej w ten sposób pracowniczej normy dobowej czasu pracy, np. 4 godzin na dobę w razie zatrudnienia w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu.

Zgodnie z art. 151 § 5 K.p., strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Umowy zawierane od 1 stycznia 2004 r. powinny takie postanowienie przewidywać. W stosunku do umów zawartych wcześniej, ustawodawca przewidział konieczność ich uzupełnienia przez strony w terminie do 31 marca 2004 r. (art. 17 ustawy z 14.11.2003 r., Dz. U. Nr 213, poz. 2081).

Dokonując tej czynności uzupełniającej treść umowy o pracę można było postąpić w dwojaki sposób:

- dokonać aneksem zmiany treści umowy na zasadzie porozumienia stron, lub
- dokonać wypowiedzenia zmieniającego warunki umowne, proponując po upływie okresu wypowiedzenia nowe zasady wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli pracodawca nie zastosował jednej ze wskazanych form, wówczas zgodnie z art. 151 § 5 w związku z art. 151 § 1 K.p. godziną nadliczbową jest każda godzina przekraczająca indywidualnie ustaloną normę czasu pracy dla zatrudnienia niepełnowymiarowego.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

*Godziny nadliczbowe*



Jeśli zainteresował Cię darmowy fragment, przeczytaj  
informacje o pełnej wersji eBooka

*Godziny nadliczbowe*