

Akademia prawa pracy 1577

## Niektórych obowiązuje zakaz ponadwymiarowej pracy



**BARTŁOMIEJ  
RACZKOWSKI**

partner, Raczkowski i Wspólnicy

**W związku ze wzrostem zamówień pracodawca liczy się z koniecznością wydłużenia czasu pracy. Czy wszystkich pracowników może zatrudniać w nadgodzinach?**

Pracą w godzinach nadliczbowych jest ta wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Jest ona dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, a także w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Co do zasady pracownik nie może odmówić wykonywania obowiązków w godzinach nad-

liczbowych, jeżeli pracodawca wydał mu takie polecenie. Ze względu na konieczność ochrony zdrowia pewnych grup pracowników przepisy przewidują jednak w tym zakresie pewne wyjątki.

Pracy w godzinach nadliczbowych, ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy nie mogą wykonywać pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny, co oznacza,

że nie może być uchylony, nawet jeżeli pracownik wyraził na to zgodę. Bezwzględnie zakazane jest także zatrudnianie w godzinach nadliczbowych kobiet w ciąży oraz pracowników młodocianych (tj. pomiędzy 16. a 18. rokiem życia). Polecenia świadczenia obowiązków w nadgodzinach nie można także wydać pracownikowi opiekującemu się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia (w tym przypadku zatrudniony może jednak zgodzić się na to).

Co do zasady niedozwolone jest także zatrudnianie w godzinach

nadliczbowych osób niepełnosprawnych bez względu na stopień ich niepełnosprawności, chociaż ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. nr 127, poz. 721 z późn. zm.) przewiduje w tym zakresie pewne wyjątki.

Niezastosowanie się do omawianego zakazu zatrudniania wskazanych wyżej osób w nadgodzinach stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i jest zagrożone grzywną od 1 tys. do 30 tys. zł.

not. LG