

Zlecając podwładnemu dłuższą pracę, lepiej nie zapominać o jego odpoczynku

Rozmowa z **Patrycją Zawirską**, radcą prawnym z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Decyzję o pracy nadliczbowej podejmuje pracodawca. Czy przy zleceniu takiej pracy obowiązują go jakieś reguły? Czy godziny nadliczbowe muszą przypadać np. bezpośrednio po zakończeniu pracy wykonywanej przez pracownika zgodnie z jego rozkładem czasu pracy?

Pracodawca może wezwać pracownika nawet w kilka godzin po jego wyjściu do domu. Musi jednak pamiętać o jednym. W każdej dobie pracownik musi mieć zapewnione co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Podkreślam – nieprzerwanego odpoczynku, a nie tylko odpoczynku. A niewątpliwie każda praca odpoczynku narusza.

Oczywiście to zastrzeżenie jest istotne tylko w przypadku pracy nadliczbowej zlecanej z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy. W przypadku awarii – nie ma to znaczenia. Wtedy praca nadliczbowa może być zlecana bez tego typu ograniczeń.

A czy w przypadku odpracowywania czasu wolnego, jaki pracodawca udzielił pracownikowi np. w celu załatwienia spraw osobistych, trzeba stosować przepisy o godzinach nadliczbowych? Chodzi o rozstrzygnięcie, czy jeśli pracownik będzie danego dnia z tego powodu pracował dłużej, niż wynikałoby to z jego rozkładu czasu pracy oraz norm czasu pracy, będą to godziny nadliczbowe?

Uważam, że tak. Jeśli pracodawca zwolni kogoś z pracy jednego dnia na przykład godzinę wcześniej, a kolejnego dnia każe mu pracować godzinę dłużej, to będą to nadgodziny dobowe. Kwalifikacji prawnej nie zmieni nawet to, że odpracowywanie odbywać się będzie za zgodą pracownika, a nawet – z jego inicjatywy. W takiej sytuacji i tak dojdzie bowiem do przekroczenia normy dobowej. Formalnie będzie to zatem praca nadliczbowa.

Przepisy, określając przesłanki stosowania pracy nadliczbowej, nic nie mówią o rodzaju pracy, jaka może być pracownikom zlecana. Czy pracodawca może zatem powierzyć im wykonywanie pracy innej niż umówiona?

Jeśli chodzi o pracę nadliczbową uzasadnianą szczególnymi potrzebami pracodawcy – nie. W takiej sytuacji modyfikacja rodzaju pracy nie wchodzi w rachubę. Trudno bowiem przyjąć, że zlecając taką pracę, pracodawca zastosuje art. 42 par. 4 k.p. Jest to wprawdzie teoretycznie możliwe, ale z praktycznego punktu widzenia trudne do wyobrażenia.

Natomiast jeśli w firmie dochodzi do awarii, pracodawca ma wolną rękę. W tym przypadku najważniejsze jest jej usunięcie, a więc ochrona ludzi i majątku firmy. Pracodawca może więc zlecić pracownikom każdą pracę, któ-

ra pomoże firmie uporać się z sytuacją kryzysową.

Czy dopuszczalne jest polecenie pracy nadliczbowej pracownikom zatrudnionym w systemach czasu pracy, które przewidują przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy ponad 13 godzin, co powoduje, że nie jest możliwe zapewnienie im 11-godzinnego odpoczynku?

Tak jak wspomniałam, pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi w każdej dobie nieprzerwanego, 11-godzinny odpoczynek od pracy. W konsekwencji na wykonywanie pracy (zaplanowanej i nadliczbowej z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy) można przeznaczyć tylko 13 godzin na dobę. To jest zasada, od której przewidziane są pewne wyjątki. Przykładowo w równoważnych systemach czasu pracy z art. 136 (dozór urzędów, pogotowie do pracy) i 137 k.p. (pilnowanie, straż, ratownictwo) dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru do (odpowiednio) 16 lub nawet 24 godzin. Jeżeli pracodawca skorzysta z tej możliwości, zapewnienie 11-godzinnego dobowego odpoczynku staje się z natury rzeczy niemożliwe. Zamiast tego przepisy przewidują obowiązek zapewnienia odpoczynku przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin. Należy jednak przyjąć, że nie może być to mniej niż 11 godzin. Pracownikowi, który pracował w przedłużonym wymiarze np. 10 godzin, należy udzielić odpoczynku w wymiarze 11 godzin, zaś pracownikowi, którego przedłużony wymiar wyniósł 15 godzin, należy udzielić 15 godzin odpoczynku. Odpoczynek nie musi więc mieścić się w tej samej dobie pracowniczej. W teorii brak więc ograniczeń dobowych dla pracy ponadnormatywnej. Z drugiej strony, czy zlecenie w takim przypadku pracy ponadnormatywnej (np. ponad 22 godziny zaplanowanej pracy) nie byłoby nadużyciem? Przepisy nie dają jednoznacznej odpowiedzi. Uważam, że w omawianych systemach nie można z góry wykluczyć nadgodzin. Z drugiej strony – przede wszystkim z uwagi na uciążliwość dla zatrudnionego – powinna mieć ona charakter zupełnie wyjątkowy.

Jeśli za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca udzielił pracownikowi czasu wolnego, to czy godziny te należy wliczać do limitu godzin nadliczbowych?

Tak, bo jest to rozwiązanie bezpieczniejsze i znajdujące większe poparcie w literalnym brzmieniu przepisów. Z drugiej strony widzę argumenty za uznaniem, że względny celowości nakazują wliczać tylko taką pracę ponadnormatywną, która nie została zrównoważona czasem wolnym.



PATRYCJA ZAWIRSKA

radca prawny z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Pracownicy zatrudnieni w systemie równoważnego czasu pracy w poszczególne dni pracują przez różną liczbę godzin. Czy pracę ponad ustalony w rozkładzie wymiar ale poniżej 8 godzin dziennie, można uznać za godziny nadliczbowe? Jaki charakter ma taka praca?

Na pewno nie pracy nadliczbowej. Co do zasady wszystkie ograniczenia dotyczące zlecenia pracy nadliczbowej mają na celu zapobieżenie nadmiernemu przeciążeniu pracowników pracą. Przepisy określają sytuacje, w których praca taka może być zlecana, i przewidują specjalną rekompensatę za jej wykonywanie. Niejako z definicji praca ta stanowi bowiem szczególne obciążenie dla pracownika. Praca poniżej 8-godzinnej normy czasu pracy takiego zagrożenia za sobą nie niesie. Nie można traktować jej więc jak nadliczbową, za czym dodatkowo przemawia jednoznacznie brzmienie art. 151 par. 1 k.p. Zatem w dniu, w którym według grafiku zatrudniony ma wykonywać zadania służbowe przez mniej niż 8 godzin, praca nadliczbową rozpoczyna się dopiero po przekroczeniu ósmej godziny. Jeśli pracownik według grafiku pracować miał w danym dniu 6 godzin, pracą ponadnormatywną nie będzie ta pomiędzy szóstą a ósmą godziną (za taką pracownik powinien otrzymać normalne wynagrodzenie), lecz dopiero wykonywanie zadań po ósmej godzinie. W związku z tym, że praca taka nie jest pracą nadliczbową, nie wlicza się jej do limitu nadgodzin.

Kiedy trzeba uznać, że pracownik zatrudniony na część etatu pracuje w nadgodzinach?

Zgodnie z art. 151 k.p. nadgodziny to (co do zasady) praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, wynoszące 8 godzin dziennie i średnio 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym. Przepis ten nie przewiduje szczególnych zasad dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze, w tym obniżenia progu nadgodzin proporcjonalnie do

części etatu. Dlatego również w przypadku niepełnoetatowców nadgodziny zaczynają się dopiero po przekroczeniu norm obowiązujących na pełnym etacie.

Nie oznacza to, że przepisy nie przewidują żadnych dodatkowych obowiązków w związku z pracą ponad uzgodnioną część etatu, lecz poniżej ogólnych norm czasu pracy. Przepis art. 151 par. 5 k.p. nakazuje ustalić w umowie o pracę liczbę godzin pracy ponad wymiar niepełnoetatowca, powyżej której należy jest dodatek „jak za nadgodziny”. Choć nie jest to praca ponadnormatywna, z finansowego punktu widzenia jest z nią zrównana. Wspomniany limit można określić dowolnie – w skali doby (np. praca powyżej szóstej godziny w przypadku osoby pracującej po 4 godziny dziennie), tygodnia (np. praca powyżej średnio 30 godzin w przypadku osoby zatrudnionej na pół etatu) lub łącznie – w skali doby i tygodnia. Z drugiej strony Sąd Najwyższy uznał, że jeśli strony nie wskażą powyższego progu w umowie, pracownik będzie miał prawo do dodatku dopiero po przekroczeniu ogólnych norm czasu pracy, czyli 8 dziennie i średnio 40 w tygodniu (wyrok SN z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07).

Uważam, że wyrok ten jest kontrowersyjny, bo może skutkować nagradzaniem za niewykonanie ustawowego obowiązku. Dlatego też swoim klientom zalecam w takim przypadku daleko idącą ostrożność.

Czy obowiązek wynikający z art. 151 par. 5 nie zachęca pracodawców do zatrudniania pracowników w niższym wymiarze, aby w praktyce na bieżąco dostosowywać rozmiar ich zatrudnienia do potrzeb firmy?

W związku z tym, że praca ponad uzgodnioną w umowie wymiar, ale poniżej powszechnie obowiązujących norm nie jest pracą nadliczbową, może być zlecana w każdej sytuacji, a nie tylko wtedy, gdy przepisy pozwalają organizować pracę nadliczbową.

Dla niektórych może to być zatem rzeczywistość kusząca instrument. Mogą decydować się na zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze, z góry zakładając, że będą zlecać im pracę ponad ustalony etat, lecz za normalnym wynagrodzeniem (bez dodatku).

W skrajnych przypadkach takie działanie mogłoby stanowić nadużycie praw szefa, a pracownicy mogą argumentować, że wskazany w angażu wymiar czasu pracy jest fikcyjny i dochodzić uprawnień (np. urlopowych) związanych z rzeczywistością obowiązującym etatem. Zasadnicze znaczenie będzie tu miała praktyka, a nie postanowienia umowy o pracę.

Rozmawiała **Małgorzata Jankowska**