

Wynagrodzenie za nadgodziny

Samo pozostawanie w gotowości do pracy nie wystarcza do zakwalifikowania takiego stanu jako pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrok SN z 9.5.2018 r., III PK 86/17

Powód był zatrudniony przy obsłudze statków wpływających do portu, w równoważnym systemie czasu pracy. Zgodnie z umową miał wykonywać pracę 12 godzin na dobę w trakcie 15-dniowych zmian. Na czas zmiany mógł pozostawać w jednostce, w której aktualnie wykonywał swoje obowiązki. Powód domagał się od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, wskazując, że w trakcie zmian świadczył pracę przez 24, a nie 12 godzin, bowiem każdego dnia przebywał w jednostce lub jej okolicach przez 24 godziny, gotowy wykonywać swoje obowiązki. Wniósł także roszczenie ewentualne o zapłatę wynagrodzenia za dyżur.

Sąd Okręgowy oddalił powództwo, wskazując, że powód po zakończeniu czasu pracy w normalnym dla niego, 12-godzinnym wymiarze mógł opuścić jednostkę, w której pracował. Nie miał obowiązku pozostawania w niej i pracodawca nie polecał mu wykonywania pracy w nadgodzinach. Powód nie wykazał także, aby zakres jego obowiązków wymagał pracy w godzinach nadliczbowych.

Pracownik wniósł apelację, ale SA podzielił ocenę sądu I instancji. Wskazał ponadto, że wynagrodzenie za nadgodziny przysługuje tylko za pracę wykonaną. W związku ze wskazaniem w pozwie stanem faktycznym, sąd nie dostrzegł także podstawy do rozpoznania roszczenia ewentualnego powoda, tj. roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do podjęcia pracy.

W skardze kasacyjnej pracownik podnosił, że pracodawca polecał mu wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych i pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy, zwracając uwagę, że żadne z tych poleceń nie wymaga szczególnej formy i może być dorozumiane.

Sąd Najwyższy odmówił rozpoznania skargi, uznając ją za oczywiście bezzasadną. Zwrócił przy tym uwagę na przesłanki warunkujące dopuszczalność pracy w nadgodzinach (które w tym wypadku nie wystąpiły) oraz brak możliwości zakwalifikowania pozostawa-

nia w gotowości do pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazał także, że w przypadku pozostawania przez pracownika w gotowości do pracy można mówić o dyżurze zakładowym, przy czym tylko, jeżeli pracownika zobowiązał do tego pracodawca.

Komentarz

Praca w godzinach nadliczbowych i dyżur zostały zdefiniowane w Kodeksie pracy.

Zgodnie z art. 151 § 1 KP pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy oraz praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej, bądź z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy. Za pracę w nadgodzinach pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem, bądź czas wolny (na wniosek pracownika w tym samym wymiarze godzinowym, a bez wniosku w wymiarze o połowę wyższym). Z kolei za dyżur w rozumieniu art. 151⁵ § 1 KP uznaje się sytuację, gdy pracownik, zobowiązany do tego przez pracodawcę, pozostaje poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Za czas dyżuru (z wyjątkiem dyżuru domowego) przysługuje czas wolny od pracy, a dopiero gdy nie jest możliwe jego udzielenie – wynagrodzenie.

Powołane definicje pokazują, iż różnica pomiędzy tymi pojęciami jest zasadnicza. W przypadku godzin nadliczbowych konieczne jest bowiem wykonywanie pracy, a nie tylko sama gotowość do jej wykonywania. Tym, co natomiast łączy te dwa pojęcia jest konieczność, by zarówno wykonywanie pracy, jak i pozostawanie na dyżurze odbywało się na polecenie pracodawcy.

W stanie faktycznym sprawy, pracownik wykonywał pracę w ciągu swoich 15-dniowych zmian przez 12 godzin dziennie. Przez pozostałe 12 godzin mógł natomiast przebywać w jednostce, ale nie miał obowiązku podejmować żadnych czynności. Co więcej, pracodawca nie zobowiązał go do pozostawania w gotowości do pracy. Dlatego słusznie SN uznał, że nie doszło ani do pracy w godzinach nadliczbowych, ani pozostawania na dyżurze.

Warto przy okazji również zwrócić uwagę na sposób wydawania poleceń. Polecenie pracodawcy co do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych czy po-

zostawania na dyżurze nie musi przybrać szczególnej formy. Może być zarówno ustne, pisemne, mailowe, jak też wydane w sposób dorozumiany. Przykładowo SN w wyroku z 14.5.1998 r. (I PKN 122/98, niepubl.) wskazał, iż brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W praktyce zdarza się, że pracodawcy wprowadzają do swoich regulaminów pracy postanowienia dotyczące sposobu polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych czy też pełnienia dyżurów. Przewidują m.in. konkretną formę zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, osoby, które są uprawnione do wydawania takich poleceń czy też obowiązek pracownika uzyskania przynajmniej mailowego potwierdzenia zlecenia pracy w nadgodzinach. Takie postanowienia niewątpliwie będą zmniejszać ryzyko sporu co do wydania polecenia przez pracodawcę i będą ograniczać możliwość powoływania się na wydanie polecenia w sposób dorozumiany. Jasne ukształtowanie zasad wydawania poleceń pracy w godzinach nadliczbowych czy pełnienia dyżurów (jeżeli nawet nie w regulaminie, to w drodze utrwalonej praktyki) zapewnia ochronę zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy. Pracownik ma bowiem pewność w zakresie swoich obowiązków, natomiast pracodawca narzędzie pozwalające na zabezpieczenie go przed samowolnym podejmowaniem decyzji o pracy po godzinach przez pracowników (w sytuacji, gdy w ocenie pracodawcy nie jest to niezbędne).

r.pr. *Sandra Szybak-Bizacka*, kancelaria **Raczkowski Paruch**, biuro w Katowicach

Kinga Polewka, aplikant radcowski w kancelarii **Raczkowski Paruch**, w biurze w Katowicach