

ROZLICZENIA

Gotowość do pracy nie oznacza nadgodzin

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

Tak uznał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 9 maja 2018 r. (III PK 86/17).

Powód był zatrudniony przy obsłudze statków wpływających do portu. Pracował w równoważnym systemie czasu pracy. Zgodnie z umową miał wykonywać pracę przez 12 godzin na dobę w trakcie 15-dniowych zmian. Na czas zmiany mógł przebywać w jednostce, w której wykonywał obowiązki.

Powód wystąpił z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, wskazując, że w trakcie zmian świadczył pracę przez 24, a nie 12 godzin. Każdego dnia przebywał bowiem w jednostce lub w jej okolicach przez 24 godziny i był gotowy wykonywać obowiązki. Wniósł także roszczenie ewentualne o zapłatę wynagrodzenia za dyżur.

Sąd okręgowy oddalił powództwo. W uzasadnieniu wskazał, że powód po zakończeniu czasu pracy w normalnym dla niego, 12-godzinym wymiarze, mógł opuścić jednostkę, w której pracował. Nie miał obowiązku pozostawania w niej, a pracodawca nie polecał mu wykonywania pracy

w nadgodzinach. Nie zostało również wykazane, aby zakres jego obowiązków wymagał pracy w godzinach nadliczbowych.

Pracownik nie zgodził się z wyrokiem. Sąd apelacyjny oddalił apelację. Wskazał ponadto, że wynagrodzenie za nadgodziny przysługuje tylko za pracę wykonaną. W związku ze wskazanym w pozwie stanem faktycznym, sąd nie dostrzegł także podstawy do rozpoznania roszczenia ewentualnego powoda, tj. 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. Podkreślił również, że żadne z tych poleceń nie wymaga szczególnej formy i może być dorozumiane.

Sąd Najwyższy nie przyjął skargi do rozpoznania, uznając, że jest oczywiście bezzasadna. Zwrócił przy tym uwagę na przesłanki warunkujące dopuszczalność pracy w nadgodzinach (które w tym przypadku nie wystąpiły) oraz brak możliwości zakwalifikowania pozostawania w gotowości do pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych. Gdy pracownik pozostaje w gotowości do pracy, można mówić o dyżurze zakładowym tylko wtedy, jeśli zobowiązał go do tego pracodawca. /©

KOMENTARZ EKSPERTA

Sandra Szybak-Bizacka

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch w biurze w Katowicach



FOT: XXXX

Zarówno praca w godzinach nadliczbowych, jak i dyżur zostały zdefiniowane w kodeksie pracy.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. 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 daną osobę 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 taką pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem lub czas wolny (na jego wniosek udzielany w tym samym wymiarze godzinowym, a bez wniosku – w wymiarze o połowę wyższym).

Jeżeli chodzi o dyżur, to jest on uregulowany w art. 151⁵ § 1 k.p. Z dyżurem możemy mieć do czynienia, 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.

Wskazane definicje obrazują, iż różnica pomiędzy tymi pojęciami jest zasadnicza. W przypadku godzin nadliczbowych praca powinna być rzeczywiście wykonywana. Nie wystarczy sama gotowość, jak w przypadku dyżuru. Tym, co łączy te dwa pojęcia, jest jedynie 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 dobrowolnie

przebywać w jednostce, ale nie miał takiego obowiązku. W tym czasie nie był również zobowiązany do wykonywania jakichkolwiek obowiązków pracowniczych. Co więcej, w tym czasie nie był nawet zobowiązany do pozostawania w gotowości do pracy. Dlatego słusznie SN uznał, że nie doszło ani do pracy w godzinach nadliczbowych, ani do pozostawania na dyżurze.

Na kanwie tej sprawy warto zwrócić uwagę na sposób wydawania poleceń. Polecenie pracodawcy co do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych czy pozostawania na dyżurze nie musi przybrać szczególnej formy. Może ono być ustne, pisemne, mailowe, jak też wydane w sposób dorozumiany. Przykładowo SN w wyroku z 14 maja 1988 r. (I PKN 122/98) 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 polecania 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 zmniejszają ryzyko sporu co do wydania polecenia przez pracodawcę i ograniczają możliwość powoływania się na wydanie polecenia w sposób dorozumiany. Jasne ukształtowanie zasad wydawania poleceń pracy w godzinach nadliczbowych czy pełnienia dyżurów (jeżeli nie w regulaminie, to chociaż w drodze utrwalonej praktyki) zapewnia ochronę zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy. Pracownik ma bowiem pewność co do swoich obowiązków, a 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 konieczne). /©