

**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W ŁODZI

Łódź, 2 marca 2011 r.

Ld 294-4560-

-Sa01/11

Pan

Bohdan BRAUN

Przewodniczący Rady Sekcji Krajowej

Branży Metalowców NSZZ „Solidarność”

ul. Kamińskiego 18

90-229 Łódź

Odpowiadając na Państwa zapytanie prawne z dnia 3 lutego 2011 r. w sprawie wysokości dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w aspekcie pojęcia „doby pracowniczej" uprzejmie informuję, że udzielanie porad prawnych pracownikom i pracodawcom następuje na gruncie art.10 ust.1 pkt 7 lit. e) ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, póz. 589 ze zm.), który wymienia wśród zadań Państwowej Inspekcji Pracy udzielanie porad i informacji technicznych służących eliminowaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także porad i informacji w zakresie przestrzegania prawa pracy. Porada nie jest decyzją administracyjną i nie ma mocy wiążącej dla pracownika, pracodawcy i innych organów w przypadku sporu. Zgodnie z art. 262 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, póz. 94 z późn. zm.) organem uprawnionym do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy jest wyłącznie sąd pracy.

Odnosząc się *meriti* do przedstawionego zapytania prawnego wyjaśniam, co następuje:

Zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 kodeksu pracy do celów rozliczania czasu pracy pracownika przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Zgodnie z przytoczoną treścią przepisu początek doby wyznacza moment rozpoczęcia pracy wskazany w rozkładzie czasu pracy danego pracownika. Konsekwencją tak rozumianej doby pracowniczej jest konieczność respektowania zasady, że praca w kolejnym dniu kalendarzowym nie może rozpocząć się w trakcie trwania tej samej doby pracowniczej. Planując rozkład czasu pracownika należy pamiętać bowiem nie tylko o obowiązku zapewnienia mu w każdej dobie nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku, ale również o tym, że harmonogram powinien zostać sporządzony w taki sposób, aby pojedyncze zmiany robocze przypadały zawsze w jednej dobie „pracowniczej". Definicja doby wiąże więc okres 24 godzin ze ściśle wskazanym momentem rozpoczęcia pracy w rozkładzie czasu pracy, który sporządza pracodawca i który powinien być ułożony tak, aby nie dochodziło do pracy w godzinach nadliczbowych. Jeżeli więc pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z harmonogramem o godzinie 22.00 wieczorem to jego doba trwa do 22.00 wieczorem dnia następnego. Rozpoczęcie pracy przez pracownika przed upływem 24 godzin spowodowałoby, że poprzednia doba nie mogłaby trwać owych 24 godzin, co pozostawałoby w sprzeczności z definicją samej „doby" - nie tylko pracowniczej.

Problem naruszenia doby pracowniczej nie wystąpi jednak w sytuacji, w której pracodawca w dniu przypadającym po dniu wolnym od pracy poleca pracownikowi przyjście do pracy np. o 4 godziny wcześniej niż godzina pierwotnie ustalona w harmonogramie czasu pracy (w Państwa przypadku o godz. 18.00). Oczywiście taka zmiana godzin pracy pracownika w danym dniu okresu rozliczeniowego stanowi zmianę harmonogramu czasu pracy tej osoby. Należy jednak wskazać, że obowiązek organizowania procesu pracy, w tym zapewnienia właściwego toku pracy upoważnia pracodawcę do zmiany rozkładu w przypadku szczególnych potrzeb. Takie potrzeby uzasadniają m.in. polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego, czy nawet odwołanie pracownika z urlopu. Zmiany te są, co do zasady, dopuszczalne jedynie w sytuacjach określonych w kodeksie pracy oraz w zakładowych źródłach prawa pracy (np. długotrwała nieobecność lub choroba innego pracownika). Nie oznacza to jednak pełnej dowolności pracodawcy w swobodnej zmianie tego rozkładu. Muszą bowiem zaistnieć obiektywnie uzasadnione przyczyny, gdyż w innym przypadku ochronna funkcja rozkładu czasu pracy (czyli planu pracy sporządzonego na okres rozliczeniowy informującego pracownika o jego dniach i godzinach pracy w najbliższym okresie rozliczeniowym) byłaby podważona. Pracownik musi jednak pamiętać, że odmowa stawienia się do pracy zgodnie z nowym harmonogramem może być potraktowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 k.p.).

W myśl dyspozycji art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy (w przypadku stosowania równoważnego systemu czasu pracy), wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Jak stanowi dalej art. 1511 § 1 kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, **oprócz normalnego wynagrodzenia,** przysługuje dodatek w wysokości:

1) **100 % wynagrodzenia** - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

1. w nocy,
2. w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z  
   obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
3. w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w  
   niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) **50 % wynagrodzenia** - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w  
każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Oprócz wyżej wskazanych form rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych możliwa jest również inna forma wskazana w art. 1512 § 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2 art. 1512k.p.).

Co istotne, w przypadkach określonych w§ 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje wówczas dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że w razie udzielenia czasu wolnego, zarówno na wniosek pracownika, jak i bez takiego wniosku, pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Natomiast, jeżeli w Państwa przypadku praca w godzinach nadliczbowych będzie miała być zrekompensowana dodatkiem, to w opisanej sytuacji, przy założeniu ustalenia pory nocnej pomiędzy godzinami 22.00-6.00, praca świadczona przez pracownika (który rozpoczął ją o godz. 18.00) począwszy od godziny 2.00 do 6.00 powinna być opłacona 100% dodatkiem jako praca w godzinach nadliczbowych przypadająca w porze nocnej (oczywiście jeżeli nie mamy do czynienia z równoważnym systemem czasu pracy).

90-441 Łódź. al. Kościuszki 123, tel. (042) 636 23 13, fax (042) 636 85 13, e-maii: kancelaria@lodz.oip.pl, www.Sodz.oip.pi