

Przekroczenie limitu godzin nadliczbowych



Przepracowałem w bieżącym roku 150 nadgodzin. Taki limit obowiązuje u pracodawcy. Ostatnio pracodawca nakazał mi zostać po godzinach pracy w ramach nadgodzin. Czy pracodawca może zmusić mnie do pozostania w pracy w nadgodzinach, jeśli wypracowałem już limit dozwolonych godzin nadliczbowych obowiązujący u pracodawcy? Jakie sankcje może zastosować wobec mnie pracodawca jeśli odmówię pracy w godzinach nadliczbowych w takim przypadku? Czy pracodawca może ponieść sankcje jeśli pracownicy przekraczają roczny limit dozwolonych godzin nadliczbowych?

Zgodnie z art. 151 § 1 kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dozwolona wyłącznie w dwóch przypadkach: - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy zgodnie z kodeksem pracy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Kodeks pracy przewiduje jednak możliwość ustalenia innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż 150. Ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych jest możliwe w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy. W sytuacji, kiedy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy (zatrudnia pracowników w liczbie mniejszej niż 20), może ustalić większą liczbę nadgodzin w drodze porozumienia z pracownikiem i umieścić je w umowie o pracę. Przekroczenie rocznego limitu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

Za naruszenie przepisów o czasie pracy (popełnienie wykroczenia) pracodawcę może ukarać inspektor pracy w ramach postępowania mandatowego lub sąd rejonowy. Maksymalna grzywna nałożona przez inspektora pracy może wynieść do 2000 zł (art. 96 § 1a kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia dalej k.p.w.) W przypadku, gdy wykroczenie popełnia osoba co najmniej dwukrotnie (w ciągu ostatnich dwóch lat) karana za popełnienie wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektor pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5.000 zł. (art. 96 § 1b k.p.w.). Sądy rejonowe w postępowaniu procesowym mogą natomiast ukarać pracodawcę lub działającego w jego imieniu, naruszających przepisy o czasie pracy, grzywną w wysokości od 1.000 do 30.000 zł. (art. 281 pkt. 5 k.p.).

Naruszenie przepisów o czasie pracy polegać może na:

- przekroczeniu maksymalnych dopuszczalnych norm czasu pracy (art. 129 § 1 i art. 131 k.p.),
- nieustaleniu systemów, rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 1041 § 1 pkt 2 i art. 150 § 1 k.p.),
- nieudzielaniu pracownikom 15- minutowej przerwy w przypadku, gdy wymiar ich czasu pracy przekracza 6 godzin na dobę (art. 134 k.p.),

- wyznaczaniu pracy wbrew regule przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (art. 129 § 1 i art. 1513 k.p.),
- niezapewnieniu minimalnego nieprzerwanego wypoczynku dobowego i tygodniowego (art. 132 i 133 k.p.),
- niedochowaniu trybu wprowadzającego systemy i rozkłady czasu pracy (art. 150 § 1 k.p.),
- naruszeniu skróconej normy czasu pracy wobec pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 145 k.p.),
- przekroczeniu limitów godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 3 i 4 k.p.),
- zatrudnianiu w niedzielę w przypadku, gdy przepisy nie przewidują takiej możliwości (art. 1519 i art. 15110 k.p.),
- zatrudnianiu pracowników szczególnie chronionych w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 2, art. 178 § 1 i 2 oraz art. 203 § 1 k.p.),
- niezapewnieniu pracownikowi innego dnia wolnego lub też innej formy rekompensaty w zamian za pracującą niedzielę (art. 15111 i art. 151 § 1 k.p.),
- niezapewnieniu co najmniej raz na cztery tygodnie- wolnej od pracy niedzieli pracownikom, którzy pracują w niedzielę (art. 15112 k.p.),
- ustaleniu, że pora nocna obejmuje więcej niż 8 godzin (art. 1517 k.p.).

W odpowiedzi na pytania: Pracodawca nie może zmusić pracownika do pozostania w pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli pracownik przepracował już dopuszczalny u pracodawcy limit. Pracodawca nie może zastosować żadnych sankcji wobec pracownika, który odmówi pracy w godzinach nadliczbowych w sytuacji, o której mowa powyżej. Przekroczenie limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Pracodawca może zostać pociągnięty z tego tytułu do odpowiedzialności i ponieść sankcje.

Podstawa prawna:

- 1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 Nr 1502 j.t.),***
- 2. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2013 Nr 395 j.t.).***

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi