

Limit godzin nadliczbowych



Do października tego roku przepracowałem 350 nadgodzin zgodnie z poleceniem pracodawcy. W regulaminie wynagradzania i regulaminie pracy nie ma nic na temat ilości godzin nadliczbowych. Czy pracodawca może to dowolnie ustalać? Ile godzin nadliczbowych mogę przepracować w roku kalendarzowym?

Praca w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 151 kodeksu pracy jest pracą wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także 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 w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii – w takim przypadku nie ma limitów godzin nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest również dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy lecz wtedy jest limitowana w skali roku.

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. Jest to możliwe w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy. Jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy inną liczbę godzin nadliczbowych można ustalić w umowie o pracę.

Zgodnie ze stanowiskiem Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy: „maksymalny limit godzin nadliczbowych może wynosić 416 godzin w roku kalendarzowym. Wynika on z przemnożenia 52 tygodni w roku przez osiem godzin”.

Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Mnożąc liczbę tygodni pracy (52 w roku) przez przeciętnie osiem godzin nadliczbowych w tygodniu wynik wynosi 416 godzin. Wskazany maksymalny limit godzin nadliczbowych jest możliwy tylko w sytuacji kiedy pracownik nie korzysta w danym roku z urlopu wypoczynkowego, ze zwolnień lekarskich i innych usprawiedliwionych nieobecności.

Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy wskazuje, iż „w sytuacji kiedy pracownik korzysta z urlopów wypoczynkowych oraz innych nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, to zgodnie z art. 130 § 3 k.p. (stosuje się odpowiednio do kierowców na podstawie art. 4 ustawy) pracodawca obowiązany jest pomniejszyć wymiar czasu pracy pracownika o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej absencji, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.”

Odmienne stanowisko przedstawił Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (znak pisma: DPR-III-079-612/TW/08):

(...) art. 151 § 4 k.p. dopuszcza ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż 150... Zdaniem departamentu, ustalając większą liczbę godzin nadliczbowych niż 150, pracodawca powinien uwzględnić to, że pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 lub 26 dni. Maksymalny limit może zatem zostać wskazany w wysokości 384 godzin (od 52 tygodni w roku odejmuje się cztery tygodnie urlopu, co daje 48 tygodni, które należy pomnożyć przez dopuszczalną maksymalną liczbę godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu w okresie rozliczeniowym, czyli osiem). Natomiast u pracowników korzystających z 26-dniowego urlopu wypoczynkowego maksymalny limit wynosi 376 godzin (od 52 tygodni odejmujemy pięć tygodni urlopu, co daje 47 tygodni, które mnoży się przez osiem godzin nadliczbowych).

Należy podkreślić, że tak ustalony maksymalny limit nie zawsze będzie wykorzystany w praktyce, ponieważ poza rocznym limitem ograniczenia w pracy nadliczbowej wynikają również z konieczności przestrzegania normy przeciętnie 48 godzin tygodniowo w każdym okresie rozliczeniowym. Jednocześnie informujemy, że poglądy prawne departamentu nie są wiążące dla pracodawców, sądów i inspektorów pracy. Organem ustawowo uprawnionym do oceny przestrzegania prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy”.

Osobiście przychylam się do stanowiska Departamentu Prawa Pracy MPiPS.

W opisanym przez Pana przypadku brak odpowiednich postanowień dotyczących zwiększonego limitu w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, czy też w umowie o pracę oznacza, że pracodawca naruszył przepisy o czasie pracy, w związku z przepracowanymi na polecenie pracodawcy godzinami nadliczbowymi w ilości 350. Obowiązujący limit w takim przypadku to 150 godzin.

Ważne:

Jeżeli pracodawca nie przestrzega limitu godzin nadliczbowych, naraża się na sankcje. Zgodnie z art. 281 § 1 pkt. 5 kodeksu pracy kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30.000 zł.

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi