

Polecenie pozostania w pracy w godzinach nadliczbowych



Pracodawca zmusza mnie do pozostawiania po godzinach pracy w celu dokończenia zestawień, których nie zrobiłam w czasie ośmiu godzin. Pracodawca twierdzi, że jestem nieudolna i zamiast zastosować wobec mnie karę porządkową pozwala mi na dokończenie pracy po godzinach, nie uznając ich jako godziny nadliczbowe. Nie wykonałam wszystkich zestawień tylko dlatego, że pracodawca zlecił mi dodatkowe czynności, za pracownicę która przebywa na zwolnieniu lekarskim. Czy w takiej sytuacji pracodawca może nie uznać tej pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych i nie wypłacić wynagrodzenia? Czy pracodawca w takiej sytuacji może ukarać mnie karą porządkową?

Za pracę w godzinach nadliczbowych uznaje się pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 Kodeksu pracy). Świadczenie przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych jest możliwe tylko w określonych w kodeksie pracy przypadkach.

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 oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji złej organizacji pracy u pracodawcy, na rzecz którego świadczy pracę w godzinach nadliczbowych, a tym bardziej w przypadku powierzenia pracownikowi dodatkowych czynności. Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takich warunków pracy, aby mógł ją wykonywać w obowiązującym go rozkładzie czasu pracy. Nie jest więc dopuszczalne zmuszanie pracownika do pozostawiania, poza obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy, bez wystąpienia szczególnych okoliczności, uzasadniających pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych powinna być odpowiednio zrekompensowana. Pracodawca wypłaca pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie lub udziela pracownikowi czasu wolnego. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego comiesięcznego wynagrodzenia, przysługuje dodatek do wynagrodzenia, którego wysokość uzależniona jest od rodzaju i pory dnia, w której praca ponad obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy jest wykonywana. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 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 prace w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wymieniony wyżej w pkt 1 (art. 1511 § 1 k.p.).

Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości ww. określonej (art. 1511 § 1 k.p.)

Ważne: Polecenie pozostania w pracy w godzinach nadliczbowych nie może być środkiem dyscyplinującym. Rodzaje kar porządkowych i zasady ich stosowania określa art. 108 § 1 i 2 k.p. , zgodnie z którym za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany. Natomiast za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują innych kar porządkowych. Taką karą z pewnością nie może być polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Jeżeli pracodawca wydaje pracownikowi polecenie wykonywania pracy poza obowiązującą pracownika normą czasu pracy ma obowiązek zapłacić pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie lub udzielić czasu wolnego.

W odpowiedzi na Pani pytania: W opisanym przez Panią przypadku pracodawca wydając polecenie pozostania w pracy powinien uznać ją jako pracę w godzinach nadliczbowych i wypłacić Pani normalne wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych lub udzielić czasu wolnego. Pracodawca nie może ukarać Pani karą porządkową. Niewykonanie pracy będącej w Pani obowiązkach nie nastąpiło z Pani winy lecz było wynikiem zlecenia przez pracodawcę dodatkowej pracy.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U.2014.1502 j.t. z późn. zm.).

Barbara Stefaniak-Gnyp

