

W artykule omówiono szczegółowe problemy związane z limitami pracy w godzinach nadliczbowych, w tym szczególnie z indywidualnym ustalaniem limitu rocznego pracy w godzinach nadliczbowych.

W wyjaśnieniu z dnia 13 listopada 2008 r. (DPR-III-079-612/TW/08) Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wypowiedział się na temat rocznego limitu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z tym stanowiskiem, powszechnie uznawany roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych, wynoszący maksymalnie 416 godzin, jest generalnie zawyżony, gdyż nie uwzględnia prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego.

Zdaniem Departamentu Pracy MPiPS, przy uwzględnieniu prawa pracownika do corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni, roczny limit godzin nadliczbowych wynosi odpowiednio 384 lub 376 godzin.

Prezentując stanowisko wykładniowe, Departament Prawny MPiPS stwierdza, że ograniczenie to jest zgodne z postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Wykładnia ta – jak podkreśla Departament – nie jest wiążąca ani dla pracodawców, ani dla sądów pracy, ani dla inspekcji pracy i z tego powodu pracodawcy nie mają obowiązku zmieniania zapisów postanowień układów zbiorowych pracy czy też regulaminów pracy.

Powyższy pogląd należy uznać za w pełni słuszny. Jego mankamentem jest niestety brak w Polsce legalnej, wiążącej wykładni prawa, co powoduje ten skutek, że adresaci normy prawnej nie zawsze wiedzą, jak powinni się poprawnie zachować.

W związku z zauważonym słusznie problemem wykładniowym rozwiązaniem przez resort pracy, wydaje się konieczne szersze omówienie zagadnień związanych z podwyższonymi ponad 150 godzin limitami pracy w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza z praktycznego punktu widzenia.

Ustawodawca zdecydował się określić w Kodeksie pracy jedynie roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych, ustalając go w art. 151 § 3 na 150 godzin. Warto zwrócić uwagę, że legislacyjny zapis wskazuje na graniczną wielkość, która nie może przekroczyć 150 godzin.

W art. 151 § 4 Kodeksu pracy ustawodawca upoważnia pracodawcę do określenia innej wielkości granicznej godzin nadliczbowych w skali roku kalendarzowego. Z systemowego punktu widzenia uznać trzeba, że owa liczba godzin nadliczbowych, którą ustali pracodawca, będzie miała również charakter graniczny, czyli do 416 godzin w skali roku kalendarzowego.

Mimo wyjaśnienia resortu pracy, liczba 416 godzin nadliczbowych w skali roku kalendarzowego jest, moim zdaniem, poprawną wielkością graniczną tych godzin, co oznacza, że w żadnym przypadku w skali roku kalendarzowego pracownik nie może wypracować większej liczby godzin nadliczbowych.

Limit godzin nadliczbowych jest wielkością legislacyjnie zbudowaną w sposób graniczny, ponieważ liczba ta zależy od różnych okoliczności dotyczących konkretnego pracownika. Ogólny limit może więc przybrać jedynie postać wielkości granicznej.

Podobnie jak ma to miejsce w przypadku normy średniotygodniowej czasu pracy, która w myśl art. 129 § 1 K.p. nie może przekraczać 40 godzin, natomiast w poszczególnych okresach rozliczeniowych pracownicza norma średniotygodniowa przybierać będzie różną wielkość, w zależności od tego czy występują święta w inne dni niż niedziela i ile tych świąt przypada w danym okresie rozliczeniowym.

Limit roczny godzin nadliczbowych wynoszący 416 godzin, jako wielkość graniczna dotyczył będzie wyjątkowej sytuacji, kiedy to w danym roku kalendarzowym pracownik nie korzysta z okresu odpoczynku wynoszącego co

najmniej tydzień, bądź nie posiada w tej samej wielkości innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W takiej sytuacji rzeczywiście dopuszczalne byłoby przepracowanie 416 godzin nadliczbowych.

Z formalnego punktu widzenia, mimo treści art. 161 K.p., istnieje legalna możliwość nieskorzystania z urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, o czym świadczy treść art. 168 K.p.

W konsekwencji, wielkość 416 godzin nadliczbowych w skali roku kalendarzowego wykluczona nie jest, choć powinna stanowić wyjątek. Wielkości odpowiednio 384 (przy prawie do 20 dni urlopu) lub 376 godzin (przy prawie do 26 dni urlopu), w zależności od przysługującego wymiaru urlopu wypoczynkowego, mają także charakter przybliżony.

Zgodnie bowiem z art. 16b dyrektywy 2003/88/WE, na maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy nie mogą wpływać urlop wypoczynkowy, a także okresy niezdolności do pracy z powodu choroby.

Należy zauważyć, że urlop i choroba pracownika będą miały wpływ na limit godzin nadliczbowych jedynie wówczas, gdy obejmą tydzień, gdyż wtedy dopiero można będzie mówić o obniżeniu o 8 godzin dopuszczalnego rocznego limitu godzin nadliczbowych.

Przepisy krajowe przewidują w tym zakresie, że normatywny czas pracy konieczny do przepracowania w okresie rozliczeniowym ulega stosownemu obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (art. 130 § 3 K.p.).

W świetle tych postanowień na indywidualny, pracowniczy limit godzin nadliczbowych w danym roku kalendarzowym wpływ mają wszystkie usprawiedliwione nieobecności pracownika w pracy, które obejmowałyby co najmniej tydzień. W takim bowiem przypadku, limit godzin nadliczbowych dopuszczalnych w skali roku kalendarzowego ulegałby za każdy tydzień obniżeniu o 8 godzin.

Na tle wskazanych regulacji widać, że limit godzin nadliczbowych ustalany w skali roku kalendarzowego ma charakter graniczny i wynosi 416 godzin, natomiast indywidualny limit pracy w godzinach nadliczbowych dla danego pracownika musi uwzględniać jego usprawiedliwione nieobecności w pracy.

Dopiero po takich obliczeniach można będzie ustalić, jaka rzeczywista wielkość godzin nadliczbowych była dopuszczalna do przepracowania. Sprawa ma jednak bardziej złożony charakter, gdyż może się okazać, że pracownik najpierw wyczerpie ów limit godzin nadliczbowych wynoszący 416 godzin, a dopiero później zaistnieją okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, rzutujące na obniżenie tego limitu.

W takich warunkach uwzględnić trzeba będzie wielkości 384 i 376 godzin nadliczbowych w skali roku kalendarzowego, gdyż z założenia pracownik ma prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego.

W zasadzie problem może wystąpić wówczas, gdy pracownik będzie kwestionował nadmierną eksploatację w godzinach nadliczbowych. Z tego punktu widzenia trzeba się zgodzić z twierdzeniem, że istotne normy to te powyżej wymienione, uwzględniające prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego, pod warunkiem jednak, że urlop wypoczynkowy miał wpływ na limit godzin nadliczbowych.

Pamiętać trzeba o tym, że przy zatrudnieniu w danym roku kalendarzowym u kilku pracodawców, kwestia ochronna w tym zakresie leży całkowicie w rękach zainteresowanego pracownika, gdyż obecne przepisy nie przewidują podawania informacji o godzinach nadliczbowych w świadectwie pracy.

Poza tym mogą zaistnieć takie sytuacje, kiedy to pracownik przepracuje cały rok kalendarzowy u jednego pracodawcy, ale z uwagi na dwie umowy czasowe i trzecią nawiązaną już w następnym roku, legalnie w ogóle nie wykorzysta urlopu wypoczynkowego za pierwszy rok i nie otrzyma ekwiwalentu, co dopuszcza art. 171 § 3 K.p.

W takim przypadku, mimo istniejącego prawa do urlopu wypoczynkowego, uprawnienie to nie będzie wpływało na limit roczny godzin nadliczbowych. Okoliczności takie muszą być uwzględniane w zakresie problematyki wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 K.p.).

Ewidentne, bezdyskusyjne naruszenie postanowień ochronnych będzie zawsze miało miejsce w razie zatrudnienia powyżej 416 godzin nadliczbowych rocznie. Naruszenie niższych, pracowniczych limitów pracy w godzinach nadliczbowych mogłoby być brane pod uwagę, po uprzednim dowodowym ustaleniu żądania ze strony pracownika zaprzestania zatrudniania w godzinach nadliczbowych ponad ten wyliczony pracowniczy limit.

Przedstawiając powyższy kierunek wykładniowy, stoję na stanowisku, że przepisy penalizacyjne w zakresie problematyki czasu pracy mają za zadanie chronić prawo pracownika do wypoczynku.

Wobec tego ich stosowanie powinno mieć charakter uwzględniający funkcję ochronną prawa do wypoczynku, a taką granicą ochronną jest 416 godzin w skali roku kalendarzowego. Niższe limity zatrudnienia w godzinach nadliczbowych powinny być brane pod uwagę w sytuacjach indywidualnych, wówczas gdy pracownik domaga się ochrony indywidualnej niższej wyliczonej liczby tych godzin.

Reasumując, analiza przepisów dyrektywy 2003/88/WE i Kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że pracodawca, który na podstawie art. 151 § 4 K.p. podwyższył dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych w skali roku kalendarzowego, może nadal utrzymywać tę liczbę wynoszącą 416.

Oznacza to, że nie ma obowiązku dokonywania zmian w treści zakładowych źródeł prawa pracy. Przy zindywidualizowanym stosowaniu limitu w stosunku do konkretnego pracownika trzeba jednak uwzględnić jego usprawiedliwione nieobecności w pracy, obejmujące co najmniej tydzień, gdyż każdy tydzień takiej nieobecności wpływa na obniżenie rocznego limitu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zindywidualizowany charakter limitu pracy w godzinach nadliczbowych prowadzi do wniosku, że *de lege lata* (w świetle prawa obowiązującego) trudno jest ustalić jednolitą inną granicę dopuszczalnego zatrudnienia w godzinach nadliczbowych w skali roku kalendarzowego.

Artykuł pochodzi z serwisu prawo-pracy.pl

www.prawo-pracy.pl