

Sopot, dnia 06.02.2015 r.

Sygn.: 000496

OPINIA PRAWNA

**sporządzona w oparciu o zlecenie skierowane przez Zleceniodawcę w dniu 29.01.2015 r.
o godzinie 15:00 w ramach abonamentu Lex Secure Twoja Opieka Prawna**

Przedmiot odpowiedzi:

1. Czy czas, który Zleceniodawca poświęca w szpitalu dla zachowania porządku organizacyjnego, już po zakończeniu dyżuru medycznego, powinien być przez pracodawcę dodatkowo wynagradzany?

Wnioski:

Fakt, że istnieje jedna z okoliczności wymienionych w art. 151 § 1 Kodeksu pracy stwierdza pracodawca i to od jego decyzji zależy, czy pracownicy będą wykonywać pracę po godzinach, czy też nie. Praca w godzinach nadliczbowych wykonywana jest bowiem, co do zasady tylko na polecenie pracodawcy.

Przepisy nie precyzują, w jakiej formie należy wydać polecenie pracy w nadgodzinach. Może być ono wydane poprzez każde zachowanie pracodawcy, które w sposób dostateczny ujawnia jego wolę. Chodzi tu przede wszystkim o polecenie ustne lub pisemne.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych może być również wydane w sposób dorozumiany. Wystarczy bowiem, że pracodawca nie sprzeciwi się i milcząco aprobuje fakt, że pracownik wykonuje pracę po godzinach.

W wyroku z 26.05.2000 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że **warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody na pracę po godzinach jest wiedza pracodawcy o tym fakcie**. Trudno jest bowiem uznać, że zwierzchnik wyraża zgodę na wykonywanie przez pracowników pracy po godzinach, jeśli sam nawet o tym nie wie. Należy jednak pamiętać o

tym, że nawet przy świadomości pracodawcy o tym, że pracownik pozostaje w pracy w godzinach nadliczbowych, nie w każdym przypadku jego milczenie może być rozumiane jako zgoda na nadgodziny. W zakładzie pracy musi istnieć bowiem szczególna sytuacja wskazująca na to, że istnieje konieczność wykonania pracy poza normalnym jej czasem.

Przykładem takim będzie czas poświęcony przez Zleceniodawcę na „oddanie” oddziału lekarzowi, który przybywa do pracy wraz z końcem dyżuru Zleceniodawcy. W takiej sytuacji niemożliwe jest wykonanie nałożonych zadań w ramach odbywania dyżuru medycznego, tak więc istnieje uzasadniona konieczność pozostania Zleceniodawcy w pracy po godzinach.

Ze względu na niemożliwość przeprowadzania czynności o których mowa w przedmiotowej sprawie, w czasie normalnych godzin dyżuru medycznego, Zleceniodawca zmuszony jest do pracy w godzinach nadliczbowych, za które powinien on otrzymać oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, bądź może mu zostać udzielony, na jego pisemny wniosek, czas wolny od pracy w tym samym wymiarze, co przepracowane godziny nadliczbowe.

Należy wskazać, iż Zleceniodawca może wystosować do swojego pracodawcy wniosek o wydanie polecenia na pracę w godzinach nadliczbowych, za które należec się będzie stosowne wynagrodzenie. Jeżeli takie polecenie zostanie wydane, nie będzie ono miało wstecznej mocy obowiązującej, ale od czasu wydania polecenia, Zleceniodawca będzie mógł dochodzić swoich uprawnień wynikających z pracy w godzinach nadliczbowych.

Podstawy prawne:

1. Art. 100, art. 151 § 1, art. 151¹ § 1 pkt 1 i 2, art. 151² § 1 - 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U.2014.1502),
2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., (sygn. akt: I PKN 244/00),
3. Wyrok Sądu Najwyższego dnia 10 listopada 2009 r., (sygn. akt: II PK 51/09),
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., (sygn. akt: I PKN 667/99),
5. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2007 r., (sygn. akt: II PK 87/2007),
6. Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 7 grudnia 2010 r. (GPP-459-4560-80-1/10/PE/RP).

Stan faktyczny:

Zleceniodawca jest lekarzem, pracującym w szpitalu oraz pełniącym w nim dyżury medyczne. Czas pracy Zleceniodawcy w dniu odbywania dyżuru wynosi 24 godziny - od 7:00 do 7:00 następnego dnia.

Zleceniodawca po każdym dyżurze jest obowiązany do przekazania oddziału kolejnemu lekarzowi oraz do udzielenia informacji o pacjentach. Z tego powodu Zleceniodawca nigdy nie wychodzi z pracy o 7:00, a około 30 minut, czasem nawet do 45 minut później.

Zleceniodawca obliczył, że w skali roku przepracowuje około 20 godzin, które nie są w żaden sposób wynagradzane, ani dodatkiem do wynagrodzenia, ani czasem wolnym, rekompensującym czas Zleceniodawcy, który poświęca go w trosce o porządek organizacji pracy w szpitalu.

Stan prawny:

Analizę przedmiotowego zagadnienia należy rozpocząć od stwierdzenia, iż w zakładach pracy występują takie sytuacje, w których pracownicy zostają dłużej, wykonując pracę po godzinach harmonogramowych, w jakich powinni normalnie pracować. Jedynie w niektórych przypadkach takie nadprogramowe przebywanie w pracy należy uznać za godziny nadliczbowe.

Zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy (dalej, jako k.p.), 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 dopuszczalna w razie:

- prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Powołany przepis nie uzależnia podjęcia pracy nadliczbowej, w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy, od uzyskania pisemnego polecenia pracodawcy. Nie czyni

tego również żadna inna regulacja prawa pracy. Fakt, że taki wymóg wynika z obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy sprawia, że przed podjęciem pracy w godzinach ponadwymiarowych pracownik zasadniczo powinien uzyskać wymagane, pisemne polecenie.

Jeśli pracownik sam podejmuje decyzję o pozostaniu dłużej w pracy, bez zgody pracodawcy, nie może domagać się dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, czy też wolnego od pracy. Aby pracownik mógł domagać się od pracodawcy czasu wolnego lub dodatku, pracodawca musi mu zlecić pracę ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy.

Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., sygnatura akt: I PKN 244/00: *„Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie tylko świadczoną na wyraźne polecenie pracodawcy, ale także wykonywaną z własnej inicjatywy, gdy wynika to z obiektywnych warunków pracy, ale podkreślenia wymaga, że obowiązujące przepisy nie przyznają mu upoważnienia do samowolnego podejmowania pracy w godzinach nadliczbowych.”* Zatem, podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych bez wyraźnego polecenia pracodawcy jest wprawdzie naruszeniem reguł regulaminowych, ale nie musi oznaczać, że wykonana przez pracownika praca nie zostanie potraktowana jako ponadwymiarowe wykonywanie obowiązków.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009 r., sygnatura akt: II PK 51/09 stwierdził, że z art. 151 § 1 k.p. nie wynika, aby do podjęcia pracy w nadgodzinach ze względu na zaistnienie szczególnych potrzeb pracodawcy konieczne było polecenie wydane na piśmie. W powołanym orzeczeniu podkreślono również, że zakładowa praktyka, która wymaga takiego polecenia, nie może stać się dla pracownika przeszkodą w dochodzeniu wynagrodzenia za ponadwymiarową pracę, którą wykonywał na rzecz pracodawcy i za wiedzą przełożonych.

Zdaniem Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., sygnatura akt: I PKN 667/99, *„Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy, dlatego też brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przyjmuje się jednak, że warunkiem przyjęcia, że pracodawca wyraził dorozumianą zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych jest jego świadomość, że pracownik do takiej pracy przystąpił.”*

W myśl postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2007 r., sygnatura akt: II PK 87/2007: *„Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgoda pracodawcy.”*

W praktyce, gdy pracodawca nie wydał wyraźnej dyspozycji, a pracownik i tak świadczył pracę po godzinach, mogą się pojawić trudności w wykazaniu przez pracodawcę, że nie wiedział i nie akceptował takiej aktywności. Takich problemów można by uniknąć, gdyby szpital precyzyjnie ustalił zasady przebywania w nim po godzinach pracy oraz gdy szpital będzie kontrolować przestrzeganie tych zasad przez personel. Przykładowo w regulaminie pracy mogłoby znaleźć się postanowienie, że przebywanie w szpitalu poza godzinami jego funkcjonowania jest dopuszczalne wyłącznie po uzyskaniu pisemnego polecenia lub zgody przełożonego. Takie regulacje zadziałają jednak wyłącznie wtedy, gdy pracodawca będzie je konsekwentnie egzekwował. W przeciwnym wypadku może się narazić na zarzut ze strony pracownika, że w sposób dorozumiany akceptuje pracę nadliczbową. Sąd Najwyższy stwierdził, że uznaniu za pracę w nadgodzinach tej, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach, nie przeszkadza to, że nie zachowano reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniających podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych lub wymagających późniejszej akceptacji jej wykonania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 r., sygnatura akt: II PK 51/09).

Na zakończenie powyższych rozważań, warto przytoczyć Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 7 grudnia 2010 r., w myśl którego: *„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.*

Jeśli więc w przypadku „odpracowywania godzin wyjść w celach prywatnych” zostanie na przykład przekroczona dobowo norma czasu pracy - wystąpią godziny nadliczbowe. Z chwilą powstania tych godzin nadliczbowych pracownik nabędzie prawo do opłacenia tych godzin, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem.”

Pracownik jest zobowiązany stosować się do poleceń służbowych pracodawcy. Powyższy obowiązek wynika z art. 100 k.p., który stanowi, że: pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Zgodnie z powyższym przepisem, powinność wykonywania poleceń ciąży na pracowniku, o ile dotyczą one pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Polecenie

dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Natomiast zgodne z umową są takie polecenia, które dotyczą wykonywania czynności wynikających z określonego w umowie rodzaju pracy.

Określony w umowie rodzaj pracy oraz zakres obowiązków nie stanowią katalogu zamkniętego, pracodawca może je precyzować poprzez wydawanie poleceń, jednakże polecenia te nie mogą stanowić obejścia przepisów i w konsekwencji prowadzić do zmiany rodzaju umówionej pracy. Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, iż odmowa wykonania polecenia służbowego przez pracownika może nastąpić tylko w sytuacjach, gdy: nie jest ono związane z pracą, nie jest zgodne z postanowieniami umowy o pracę, lub gdy jest ono sprzeczne z przepisami prawa. Wykonanie polecenia służbowego w ramach godzin nadliczbowych skutkować będzie koniecznością zapłaty oprócz normalnego wynagrodzenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazuje na to treść art. 151¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p w brzmieniu:

Art. 151¹. § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) 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.

Ponadto, na podstawie art. 151² § 1 k.p., **w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.** Istnieje również możliwość udzielenia pracownikowi czasu wolnego od pracy bez składania przez niego pisemnego wniosku na podstawie art. 151² § 2 k.p., zgodnie z którym *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.* Na marginesie wskazać należy, iż zgodnie z § 3 omawianego artykułu, **w przypadku udzielenia czasu wolnego, pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.**

Klauzula prawna:

Przygotowując niniejszą Opinię prawną przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego. Sporządzający niniejszą Opinię prawną zastrzega sobie prawo weryfikacji niniejszego opracowania w przypadku ujawnienia faktów nieznanym mu w momencie jego sporządzenia.

Niniejszą Opinię prawną wydaje się do wiadomości Zleceniodawcy z prawem jej publikacji przez Zleceniodawcę.

Opinia dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

W niniejszej Opinii prawnej zaprezentowano niezależną, subiektywną ocenę sporządzającego, dotyczącą prawnych aspektów przedmiotu analizy, w szczególności ocena prawna przedstawiona w Opinii nie daje gwarancji wyniku danej sprawy, w przypadku skierowania jej na drogę postępowania sądowego lub administracyjnego.

W przypadku chęci skorzystania przez Pana z pomocy profesjonalnych prawników – radców prawnych i adwokatów, współpracujących z Lex Secure Sp. z o.o. w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej - należy skontaktować się bezpośrednio z Infolinią prawną Lex Secure Sp. z o.o. pod numerem telefonu 501 538 539.

Niniejsza odpowiedź na pytanie prawne została przygotowana na zlecenie Lex Secure Sp. z o.o. przez LEGALIS Kancelarię Radców Prawnych i Adwokatów Komar-Komarowscy, Piotrowska, Sulima i Partnerzy z siedzibą w Sopocie.

Z poważaniem



RADCA PRAWNY
Kajetan Komar-Komarowski

Lex Secure Sp. z o.o.
Al. Niepodległości 723/2
81-853 Sopot

Wysokość kapitału zakładowego:

NIP: 5862017484
REGON: 191884226
KRS: 0000069507
500.000 PLN opłacony w całości

biuro@lexsecure.pl
www.lexsecure.pl

tel. 58 500 59 00
fax: 58 500 59 01
24h Infolinia Prawna
501538539