

„Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy informuje, że nasze stanowisko w sprawie ustalania pracy w godzinach nadliczbowych nie uległo zmianie w ostatnim okresie. Informacje umieszczone w „Rzeczpospolitej” zdają się natomiast nie różnicować kilku podstawowych pojęć z zakresu przepisów o czasie pracy. Chodzi m.in. o tzw. dobę pracowniczą, która zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 kodeksu pracy oznacza 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie zobowiązującym go rozkładem czasu pracy. Polecenie pracy w taki sposób, że pracownik dwukrotnie rozpoczyna pracę w tej samej dobie pracowniczej, może bowiem powodować w praktyce, że będzie on wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Posługując się przykładem z „Rzeczpospolitej”, pracownik pracuje od 10 do 18 w poniedziałek i od 8 do 16 we wtorek. Oznacza to, że praca od 8 do 10 we wtorek przypada jeszcze na poniedziałkową dobę pracowniczą, w efekcie czego pracownik wykonywał pracę 10 godzin w tej dobie, co z kolei powoduje przekroczenie dobowej normy czasu pracy o dwie godziny, a praca między 8 a 10 ma charakter pracy w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W takiej sytuacji wynagrodzenie pracownika będzie równe 16 przepracowanym godzinom pracy powiększonym o dwa dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, których wysokość ustalana jest na podstawie art. 1511 § 1 pkt 1 albo pkt 2 k.p. w zależności od dnia lub pory dnia, w których takie godziny wystąpiły. Nie występuje przy tym problem zazębiana się dób czy nachodzenia ich na siebie, jak wynika z artykułu umieszczonego 25 lipca br. w „Rzeczpospolitej”. Inspektor pracy, weryfikując dwukrotne rozpoczynanie pracy w godzinach nadliczbowych, może stwierdzić wykroczenie przeciwko prawom pracownika, gdy praca w takich godzinach nie jest zrekompensowana dodatkowym wynagrodzeniem lub czasem wolnym od pracy. Jeżeli natomiast pracodawca sporządza rozkłady czasu pracy w taki sposób, że pracownik rozpoczyna pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, inspektor może również stwierdzić praktyki będące ominięciem przepisów o przerywanym systemie czasu pracy.”

Przykład:

Kierowca zatrudniony na podstawie umowy o pracę rozpoczynający jazdę (pracę) np.: o godzinie 8,00 zakończy swoją dobę pracowniczą (liczoną zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy), dopiero o godzinie 8,00 dnia następnego – czyli po pełnych 24 godzinach od chwili rozpoczęcia jazdy (pracy). Tym czasem zgodnie z treścią Rozporządzenia 561/2006/WE, kierowca rozpoczynający jazdę o godzinie 8,00 może prowadzić pojazd przez maksymalnie 10 godzin (max. 2 razy w tygodniu), po czym kierowca odbiera skrócony 9 godzinny odpoczynek (max. 3 razy pomiędzy dwoma tygodniowymi okresami odpoczynku) lub 11 godzinny odpoczynek dobowy aż do godziny 3,00 lub 5,00. Do tego okresu należy doliczyć czas trwania dwóch przerw w jeździe po 45 minut - łącznie 1 godzina i 30 minut (lub jednej jeśli kierowca nie wydłużył okresu jazdy do 10 godzin). Mamy więc: 10h + 9h + 1,30h = 20h i 30 minut w 24 godzinnej dobie pracowniczej. Tak więc kierowca na podstawie Rozporządzenia 561/2006/WE może rozpocząć nowy okres prowadzenia pojazdu **już od godziny 4,30 lub od 6,30** a zgodnie z przepisami kodeksu pracy jego doba pracownicza kończy się **dopiero o 8,00 rano**. Dlatego jeśli kierowca zatrudniony **na podstawie umowy o pracę** będzie rozpoczynał jazdę przed godziną 8,00 dnia następnego to ten okres czasu **należy mu wliczyć do godzin nadliczbowych i zapłacić za te godziny 50% stawki godzinowej** (lub 100% stawki godzinowej jeśli miało to miejsce w niedziele i święta). Należy dodatkowo pamiętać, że kierowca **nie może** mieć więcej niż średnio 8 godzin nadliczbowych **tygodniowo** w danym okresie rozliczeniowym.