

Rozdział I. Praca w godzinach nadliczbowych – zasady ogólne

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest **zorganizowanie pracownikowi pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy** (art. 94 pkt 2 KP). W praktyce jednak często pojawiają się sytuacje nadzwyczajne, nieplanowane, które będą uzasadniały polecenie pracy w wyższym wymiarze niż wynikający z etatu danej osoby. Taka dodatkowa praca to **praca w nadgodzinach lub praca ponadwymiarowa w przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy**. Ponieważ jej świadczenie wykracza poza ustalenia umowne stron stosunku pracy, praca ta jest przez przepisy reglamentowana i można ją polecić tylko w określonych w przepisach przypadkach.

1. Zasady polecania pracy nadliczbowej

Praca w godzinach nadliczbowych musi mieć charakter wyjątkowy, gdyż **przesłankami jej polecenia są**:

- 1) **prowadzenie akcji ratowniczej** w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub
- 2) wystąpienie **szczególnych potrzeb pracodawcy**.

Jest to **zamknięty katalog przypadków**, w których można pracownikom polecić pracę w nadgodzinach.

Z powyższych przesłanek precyzyjnie określona jest pierwsza, gdyż **akcja ratownicza z założenia musi mieć związek z jakąś okolicznością zewnętrzną**, niezależną od pracodawcy, np. pożar, zalanie budynków, zarwanie się dachu biurowca, i ratowaniem dóbr pracodawcy, a **awaria to z kolei nieprzewidziane uszkodzenie maszyn lub urządzeń uniemożliwiające normalne wykonywanie pracy przez załogę**. Awarią nie są zatem prace remontowe bądź konserwacja maszyn wynikająca z ich okresowych przeglądów czy zużycia się pewnych elementów, gdyż prace te z natury rzeczy są planowane i nie mają charakteru nadzwyczajnego. Co ważne, w obydwu powyższych przypadkach możliwość polecenia pracy w nadgodzinach dotyczy **tylko osób biorących udział bezpośrednio**

w usuwaniu skutków awarii lub uczestniczących w akcji ratowniczej, a nie usuwających ich późniejsze następstwa.

Przykład

W firmie ubezpieczeniowej doszło do awarii systemu komputerowego, na podstawie którego pracownicy call center informowali dzwoniących klientów o usługach ubezpieczyciela oraz ich obowiązkach związanych np. z przedłużeniem polisy czy opłaceniem składki. Zespół IT naprawił system w ciągu 4 godzin. Przez ten czas pracownicy call center zbierali jedynie zgłoszenia od klientów, informując ich o awarii systemu i umawiając się na rozmowy po południu lub w kolejnym dniu.

W takim przypadku zespół IT usuwa skutki awarii, a więc jego pracownikom mogą być polecane nadgodziny uzasadnione koniecznością jej usunięcia, jednak w przypadku pracowników call center przesłanką polecenia pracy nadliczbowej mogłyby być już tylko szczególne potrzeby pracodawcy, gdyż ich dodatkowa praca nie ma na celu usunięcia awarii.

Szczególne potrzeby pracodawcy są natomiast pojęciem mniej precyzyjnie określonym. Istotne jest, żeby były to **sytuacje wyjątkowe, nieoczekiwane, trudne do przewidzenia przez pracodawcę z większym wyprzedzeniem czasowym**. Oznacza to tym samym, że nie mogą to być sytuacje typowe, wynikające z bieżących potrzeb firmy lub zwykłego rytmu pracy, gdyż w takim przypadku nadgodziny mogłyby się stać stałym elementem organizacji pracy w firmie.

Ważne

To, czy wystąpiły szczególne potrzeby, ocenia pracodawca, polecając pracę w godzinach nadliczbowych. W przepisach nie została przewidziana żadna procedura kontrolna w tym zakresie. Teoretycznie przesłanka ta może podlegać kontroli PIP w ramach badania, czy pracodawca przestrzega przepisów o czasie pracy, jednak inspektorzy raczej kontrolują zasady polecenia nadgodzin i sposób ich rozliczenia, a nie samo istnienie szczególnych potrzeb pracodawcy. Mogłaby ona być także podstawą do oceny przez sąd pracy, gdyby doszło do sporu wynikającego z odmowy wykonania polecenia pracy w nadgodzinach, której konsekwencją byłoby ukaranie pracownika karą porządkową lub zwolnienie go z pracy.

Pierwsza z przesłanek polecenia pracy nadliczbowej jest trochę zmodyfikowana w przypadku kierowców, gdyż CzasKierU w art. 20 ust. 2 posiada własne przesłanki, wystąpienie których może uzasadniać pracę nadliczbową. Otóż pierwsza z nich to: „sytuacje i zdarzenia wymagające od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii”. Powyższa różnica jest uzasadniona specyfiką pracy kierowców, którzy w większości pracują w terenie, a nie w siedzibie pracodawcy, a więc akcja ratownicza w klasycznym rozumieniu będzie ich rzadziej dotyczyła. Jednak w związku z wypadkami lub innymi zdarzeniami w ruchu drogowym mogą być zobowiązani do podjęcia pracy nadliczbowej, której uzasadnieniem będzie działanie ukierunkowane na ochronę zdrowia, życia lub mienia, co będzie dotyczyło pasażerów, innych uczestników ruchu lub też przewożonego towaru. Analogicznie jak w przypadku ogółu zatrudnionych nadgodziny u kierowców uzasadnia konieczność usunięcia awarii, co zazwyczaj dotyczy awarii samochodu, który kierowca prowadzi.

Należy pamiętać, aby godziny nadliczbowe nie były planowane w harmonogramach czasu pracy, gdyż PIP uznaje takie działanie za wykroczenie przeciwko prawom pracow-

nika polegające na naruszaniu przepisów o czasie pracy (art. 281 § 1 pkt 5 KP). W razie kontroli pracodawcy grozi za to mandat karny.

Jednocześnie zaplanowanie do przepracowania większej liczby godzin niż pełen wymiar etatu oznacza dla firmy niejednokrotnie większe koszty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż wszystkie zaplanowane dodatkowo godziny pracy PIP uzna za nadgodziny średniotygodniowe, które zawsze są rekompensowane normalnym wynagrodzeniem powiększonym o 100% dodatek.

Orzecznictwo

Praca wykonywana w godzinach nadliczbowych nie musi się koniecznie pokrywać z zakresem czynności wykonywanych przez pracownika. Możliwe jest bowiem także, że pracownik będzie w godzinach nadliczbowych wykonywał pracę inną niż wynikająca z rodzaju pracy określonego w treści umowy o pracę (wyr. SN z 1.8.1990 r., I PRN 7/90, Legalis).

Alternatywą dla polecenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych będzie **dokonanie zmiany harmonogramu czasu pracy**. Działanie takie dopuszcza PIP i MRiPS, ale aby tego dokonać, konieczne są stosowne regulacje w przepisach wewnętrznych oraz poinformowanie pracownika o zmianie z wyprzedzeniem minimum jednodniowym, a zatem zmiany nie można dokonać w dniu, w którym ma być wykonywana praca.

Przykład

Aby zastąpić pracownika w przypadku dłuższej jego absencji, w pierwszym dniu nieobecności pracodawca będzie musiał wydać polecenie pracy w nadgodzinach innemu pracownikowi. Dopiero od kolejnego dnia będzie mógł zmienić harmonogram czasu pracy innym pracownikom, by zapewnić odpowiednią obsadę personelu umożliwiającą zwyczajne funkcjonowanie firmy.

Zmiana harmonogramu nie powoduje jednak zwiększenia liczby godzin pracy personelu. Jest tylko ich przesunięciem w czasie. Oznacza to, że jeśli pracodawca musi wykonać nowe zadania wynikające np. z nowego kontraktu, co wiąże się ze wzrostem zapotrzebowania na pracę, zmiana harmonogramu nie rozwiąże problemu, gdyż dodanie godzin pracy pracownikom w jednym okresie przy zmianie harmonogramu będzie wymagało zmniejszenia ich liczby w innym okresie do końca przyjętego w firmie okresu rozliczeniowego, tak żeby liczba planowanych godzin była zgodna z wymiarem czasu pracy obowiązującym pracownika w okresie rozliczeniowym (ustalonym zgodnie z art. 130 KP).

1.1. Pisemne polecenie pracy w godzinach nadliczbowych

Wielu przedsiębiorców wprowadza w regulacjach wewnętrznych **obowiązek pisemnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych lub potwierdzania takiej pracy po fakcie przez przełożonego**.

Z organizacyjnego punktu widzenia jest to dobra praktyka, gdyż pozwala na bieżąco kontrolować liczbę występujących na poszczególnych stanowiskach nadgodzin, a co za tym idzie – racjonalizować zatrudnienie w firmie. Nie może być ona jednak przeszkodą w dochodzeniu przez pracownika wynagrodzenia za dodatkową pracę, którą wykonywał

na rzecz zakładu za wiedzą swoich przełożonych. To opinia SN wyrażona w wyroku z 10.11.2009 r. (II PK 51/09, Legalis), w którym uznał on, że z art. 151 § 1 pkt 2 KP nie wynika obowiązek, by podjęcie nadliczbowej pracy w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy było uzależnione od polecenia pracodawcy. Przepis ten nie wymaga więc tym bardziej zachowania określonej formy takiego polecenia. Wręcz przeciwnie, utrwalone orzecznictwo dopuszcza uznanie za pracę w godzinach nadliczbowych, poddyktowanej szczególnymi potrzebami pracodawcy, aktywność pracownika podjętą bez wiedzy pracodawcy, np. w trakcie podróży służbowej.

W ocenie SN, uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych pracy zleconej przez pracodawcę, który godził się na jej wykonywanie, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.

Przepisy KP określają wyłącznie, w jakich sytuacjach można zobowiązać pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych, **nie zawierają jednak żadnych warunków co do jej polecenia**. Kwestiami tymi zajmował się jednak wielokrotnie SN, ustalając w tym zakresie następujące zasady:

- 1) polecenie pracy w godzinach nadliczbowych **nie wymaga szczególnej formy** (wyr. SN z 14.5.1998 r., I PKN 122/98, Legalis);
- 2) warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest **świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę** (wyr. SN z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, Legalis);
- 3) pracę w godzinach nadliczbowych **może być także praca wykonywana bez wiedzy pracodawcy**, jeżeli konieczność jej świadczenia wynika z obiektywnych warunków pracy niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (wyr. SN z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, Legalis);
- 4) z przepisów KP **nie wypływa upoważnienie do samowolnego podejmowania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych** (wyr. SN z 7.2.2001 r., I PKN 244/00, Legalis);
- 5) przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 KP), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 KP). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie (wyr. SN z 8.12.2015 r., II PK 294/14, Legalis).

Przykład

W obowiązującym w zakładzie pracy regulaminie zawarto przepis, zgodnie z którym czas pracy to czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w siedzibie pracodawcy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a pracownicy potwierdzają swoje stawienictwo przez odbicie na karcie czasowej. Na podstawie wydruków z czytników kart czasowych służby kadrowo-płacowe prowadzą ewidencję czasu pracy. W regulaminie pracodawca określił również, że wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest możliwe tylko na pisemne polecenie przełożonego wpisanego do rejestru prowadzonego przez dział kadr.

Jeden z pracowników przez pierwszy tydzień września wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych bez pisemnego polecenia przełożonego, a więc również bez wpisu do rejestru w kadrach. Gdy pracownik upomniał się o wynagrodzenie za nadgodziny, pracodawca odmówił wypłaty. Swoją decyzję uzasadnił tym, że pracownik nie dopełnił administracyjnych formalności określonych w regulaminie i tym samym zakwestionował czas pracy pracownika, który był na terenie firmy poza normalnymi godzinami pracy, co wynikało bezspornie z elektronicznej ewidencji czasu pracy.

Pracownik wystąpił na drogę sądową, przedstawiając w sądzie dowody na potwierdzenie tego, że spędzał czas poza normalnymi godzinami w zakładzie pracy (wydruki z czytników kart czasowych) oraz że w tym czasie wykonywał pracę (wydruki komputerowe potwierdzające sporządzanie raportów niezbędnych do tworzenia sprawozdań). Na skutek wyroku sądu pracodawca musiał uregulować należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Przykład

Pracownicy działu marketingu pracują w dwóch przechodnich pokojach, za którymi znajduje się pokój dyrektora działu. Jest on za przeszkloną ścianą, przez którą dyrektor widzi zespół, którym zarządza. Jeśli w takim przypadku pracownik pozostanie w pracy po godzinach pracy i nadal będzie wykonywał czynności służbowe, a będzie to miało miejsce w sytuacji obecności dyrektora w swoim gabinecie, to należy uznać, że dyrektor milcząco zaakceptował fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Brak sprzeciwu co do dłuższej pracy w takich okolicznościach może zostać uznany za równoznaczny z poleceniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Należy zauważyć, że stanowisko judykatury w zakresie wpływu dochowania przez pracownika wewnętrznych reguł porządkowych, wynikających z regulaminu pracy, na prawo do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych jest ugruntowane, gdyż SN:

- 1) wielokrotnie stwierdził, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 KP) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, **nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy**, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (por. post. SN z 21.9.2022 r., II PSK 388/21, Legalis; post. SN z 15.12.2020 r., III PK 5/20, Legalis, czy też wyr. SN z 10.9.2019 r., II PK 55/18, Legalis);
- 2) konsekwentnie przyjmuje, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie zostało sformalizowane, co oznacza, że znaczenie prawne ma każda forma (pisemna, ustna, a także dorozumiana). Szczególny przypadek występuje w przypadku świadczenia pracy skooperowanej wkomponowanej w rytm działalności zakładu pracy. W takim wypadku **sama wiedza przełożonych jest traktowana jako zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych** (por. wyr. SN z 22.8.2019 r., I PK 96/18, Legalis).

Decydując się na stosowanie pisemnych poleceń pracy w godzinach nadliczbowych, pracodawca **powinien stworzyć wzór takiego dokumentu**, który będzie używany w skali całej firmy. Treść takiego pisemnego polecenia pracy w nadgodzinach **powinna zawierać**:

- 1) **datę wydania polecenia** – z KP nie wynika w tym zakresie żadna wskazówka, a więc polecenie takie **może zostać wydane najpóźniej w dniu, w którym ma nastąpić praca nadliczbowa**, i nie wymaga żadnego wyprzedzenia. Często jednak

pracownicy wykonują także pracę u innych pracodawców lub doksztalają się poza godzinami pracy, dlatego też takie polecenia, jeśli to możliwe, powinny być wydawane z jakimś wyprzedzeniem, np. dzień lub 2 dni przed datą, w której ma być wykonywana praca nadliczbowa. **Nie można wydawać poleceń pracy w godzinach nadliczbowych już na etapie planowania czasu pracy w kolejnym okresie rozliczeniowym**, ponieważ w takim przypadku trudno jest uzasadnić, że chodzi tutaj o szczególne potrzeby pracodawcy;

- 2) **adresata polecenia** – czyli co najmniej imię i nazwisko pracownika, a w przypadku większych firm także numer identyfikacyjny, gdyż może być kilku pracowników o tym samym nazwisku. Od 1.1.2019 r. ze względu na przechowywanie poleceń wraz z ewidencją czasu pracy danego pracownika **nie ma już możliwości, aby polecenie zostało wydane zbiorczo do kilku osób**, które będą zobowiązane do wykonania tej samej pracy;
- 3) **przyczynę polecenia pracy nadliczbowej** – czyli akcję ratowniczą, usuwanie skutków awarii lub szczególne potrzeby pracodawcy;
- 4) **termin i wymiar dodatkowej pracy** – termin jest ważny zwłaszcza przy poleceniach wydawanych z wyprzedzeniem, a **wymiar może być niedookreślony**, gdyż czasem nie da się go po prostu przewidzieć z góry, jednak brak jego wskazania będzie wymagał jego dookreślenia przed przekazaniem polecenia do rozliczenia płacowego;
- 5) **podpis osoby wydającej polecenie** – musi to być osoba mająca stosowne upoważnienie do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy;
- 6) **podpis pracownika** – będzie on miał znaczenie jedynie dowodowe, potwierdzając, że pracownik zapoznał się z takim poleceniem; ma to znaczenie w przypadku wydawania polecenia z wyprzedzeniem, gdyż wtedy w razie sporu pracownik nie będzie w stanie wykazać, że nie otrzymał stosownego polecenia w tym zakresie.

Od 1.1.2019 r. zdefiniowano pojęcie dokumentacji pracowniczej i w jego skład wchodzi dokumentacja dotycząca ewidencjonowania czasu pracy, która musi być prowadzona oddzielnie dla każdego pracownika, zgodnie z § 6 pkt 1 DokPracR. Jest to dokumentacja prowadzona niezależnie od akt osobowych, w której są gromadzone dokumenty związane z czasem pracy, a wśród nich m.in. dokumenty związane z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, a więc także polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że pisemne polecenia pracy w godzinach nadliczbowych koniecznie muszą trafiać do działu kadr odpowiedzialnego za właściwe prowadzenie dokumentacji pracowniczej.

Ważne

Często pojawia się pytanie, jak długo trzeba przechowywać pisemne polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie sytuacja uległa diametralnej zmianie od 1.1.2019 r., kiedy stworzono nową dokumentację związaną z ewidencjonowaniem czasu pracy, której częścią są polecenia pracy w nadgodzinach. Dokumentacja ta dla pracowników, których stosunek pracy został nawiązany, począwszy od 1.1.2019 r., musi być przechowywana na nowych zasadach dotyczących ogółu dokumentacji pracowniczej, czyli przez 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy z danym pracownikiem. Natomiast w przypadku pracowników, z którymi stosunki pracy nawiązano przed wejściem w życie zmian, czyli do 31.12.2018 r., dokumentację związaną z ewidencjonowaniem czasu pracy przechowuje się na dotychczasowych zasa-

dach, czyli przez 3 lata, ustalanych zgodnie z zasadami przedawnienia roszczeń pracowniczych wynikających z art. 291 KP. Najtrudniejsza sytuacja dotyczy jednak pracowników, którzy zostali zatrudnieni w organizacji przed 1.1.2019 r., a po tej dacie przedłużono z nimi okres zatrudnienia, zawierając kolejną umowę o pracę. W takich przypadkach dokumentacja dotycząca stosunków pracy nawiązanych przed 2019 r. będzie przechowywana według starych zasad, a dokumentacja dotycząca stosunku pracy nawiązanego najwcześniej od 1.1.2019 r. będzie przechowywana według nowych zasad.

1.2. Elektroniczna rejestracja czasu pracy (RCP) a nadgodziny

W wyroku z 10.11.2009 r. (II PK 51/09, Legalis) SN zajął się również kwestią zależności między zarejestrowanym czasem przebywania na terenie zakładu pracy a czasem pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to ważny wyrok, gdyż sąd rozważa w nim **skutki korzystania z coraz powszechniejszych systemów RCP** (rejestracji czasu pracy) i ich oceny w przypadku dochodzenia przez pracowników roszczeń z tytułu pracy w nadgodzinach.

W ocenie SN, czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 KP lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że czas zarejestrowany przez RCP może się różnić od czasu pracy uznanego i rozliczonego przez pracodawcę, gdyż nie wszystkie okresy przebywania na terenie zakładu pracy będą okresami pracy.

Przebywanie w zakładzie pracy poza wyznaczonymi godzinami nie tylko może być spowodowane wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych albo pełnieniem dyżuru zakładowego, lecz także **mogą to być okresy niewliczane do czasu pracy**, jak np. czas pozostawania w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia z pracy lub czas uczestniczenia w zebraniu związkowym. Zgodnie z wykładnią zaprezentowaną przez SN w przytoczonym wyroku w interesie pracodawcy leży ustalenie, z jakich pobudek pracownik przebywa w zakładzie po godzinach pracy. Może się bowiem okazać, że zlecone podwładnemu zadania są obiektywnie niemożliwe do wykonania w nominalnym czasie pracy. Szybkie reagowanie w takich sytuacjach pomaga ustrzec się konieczności wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za dłuższy okres wstecz oraz dostosować zatrudnienie w poszczególnych działach do realnych potrzeb firmy.

Również w przypadku okresów niewliczanych do czasu pracy warto gromadzić dokumentację potwierdzającą powód obecności w zakładzie poza godzinami pracy. Może to być lista obecności z zebrania członków związku lub oświadczenie pracownika, że regularnie oczekuje na terenie zakładu na dogodny środek transportu. Brak takiej dokumentacji wraz z przekonującymi dowodami pracownika dotyczącymi rozmiaru nałożonej nań pracy mogą stworzyć drogę do dochodzenia wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w nadgodzinach.

Przykład

Pracownica była zatrudniona jako specjalistka ds. administracyjnych, a do jej obowiązków należało sporządzanie miesięcznych, kwartalnych i rocznych raportów z działalności firmy. Dane wymagane do jej pracy spływały nieregularnie, a przełożeni żądali terminowego składania raportów.

W związku z tym pracownica regularnie przekraczała dobowe normy czasu pracy. Pracodawca był świadomy takiego stanu rzeczy, gdyż godziny obecności wynikały z systemu elektronicznej rejestracji obecności w zakładzie, a pracownica często przekazywała mu sprawozdania drogą elektroniczną bądź przez telefon poza jej ustalonymi godzinami pracy. W tym przypadku pracownica ma prawo w każdej chwili domagać się wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach z okresu nawet ostatnich 3 lat. Pracodawca mógłby bronić się przed ich realizacją, przedstawiając dowody na to, że pracownica nie wykonywała pracy w okresach przebywania w zakładzie poza godzinami pracy, lecz załatwiała sprawy prywatne, np. robiła zakupy przez Internet czy przeglądała strony www.

Ważne

Aby uniknąć sporów na tle uznawania okresów pozostawania w pracy po godzinach za pracę w godzinach nadliczbowych, można wprowadzić do regulaminu pracy przepisy regulujące w sposób wyraźny zasady przebywania na terenie zakładu pracy po godzinach wynikających z rozkładu czasu pracy. Konieczność zgłoszenia takiego faktu przełożonemu może ograniczyć sytuację, gdy pracodawca będzie zaskakiwany późniejszymi roszczeniami pracownika o dodatkowe wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy w nadgodzinach.

W przypadku istnienia takich regulacji pracodawca powinien jednak kontrolować ich przestrzeganie przez pracowników, gdyż brak kontroli w tym zakresie i nieegzekwowanie obowiązku opuszczenia firmy będą go narażały na zarzut dorozumianej zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.

1.3. Obowiązek wykonywania pracy nadliczbowej

Co do zasady, **wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy jest obowiązkiem pracownika**. Wyprowadza się go z konieczności stosowania się przez pracownika do poleceń przełożonych, a także z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 1 i 2 pkt 4 KP).

Jasne jest, że praca w godzinach nadliczbowych jest pracą wykonywaną w warunkach określonego zmęczenia pracownika, co jednak nie uzasadnia odmowy wykonania takiego polecenia (por. wyr. SN z 16.12.1987 r., I PRN 68/87, Legalis). W praktyce powinno się jednak przyjąć, że odmowa pracy w godzinach nadliczbowych z powołaniem się na zmęczenie mogłaby mieć miejsce jedynie w skrajnych przypadkach przemęczenia pracownika, gdy dalsza praca zagrażałaby jego zdrowiu lub bezpieczeństwu procesu pracy. W takich przypadkach, oceniając stopień zmęczenia pracownika, bezpośredni przełożony/kierownik powinien brać pod uwagę m.in. możliwości fizyczne i psychiczne tego konkretnego pracownika, w tym jego wiek i kondycję. Przy czym, w ocenie SN, kondycja pracownika zależy również od tego, czy przystąpił on do pracy po okresie dłuższego odpoczynku, czy też wykonywał ją przemęczony dotychczasową jej intensywnością i rozmiarem oraz bez odpoczynku przez dłuższy czas (por. wyr. SN z 30.6.1999 r., II UKN 22/99, Legalis).

Pracownik może odmówić wykonania polecenia pracy nadliczbowej, gdyby było ono sprzeczne z przepisami prawa bądź ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP).

Przykład

Pracownik otrzymał w grudniu 2023 r. polecenie pracy w nadgodzinach uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy wynikającymi z konieczności sporządzenia sprawozdania z działalności za drugie półrocze. Pracownik ten do listopada 2023 r. wypracował już 152 nadgodziny przy limicie nadgodzin wynoszącym 150 w skali roku kalendarzowego. W związku z powyższym, pracownik może bez żadnych konsekwencji odmówić wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych jako sprzecznego z prawem, gdyż polecenie pracy nadliczbowej powyżej rocznego limitu nadgodzin jest wykroczeniem z art. 281 § 1 pkt 5 KP.

Przykład

Pracownik samotnie wychowuje dziecko w wieku 9 lat, które uczęszcza do szkoły podstawowej i po lekcjach zostaje na świetlicy szkolnej, która pracuje do godziny 17.00. Wydanie mu polecenia pracy w nadgodzinach przypadających po 17.00 może zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż pracownik musi zapewnić opiekę dziecku. Fakt, że nie obowiązuje w stosunku do niego zakaz pracy w nadgodzinach, gdyż ten chroni rodziców dzieci do 8. roku życia, nie oznacza nieograniczonej możliwości polecania takiemu pracownikowi godzin nadliczbowych.

Odmowa wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych może dotyczyć także pracownika – rodzica dziecka do lat 8, który wyraził zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 178 § 2 KP. Pracownik taki może bowiem swobodnie dysponować swoim uprawnieniem i wycofać zgodę w każdym czasie, a zatem możliwe jest też jednorazowe skorzystanie z takiego uprawnienia bez odwołania złożonej w dziale HR zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis nie wymaga konkretnej formy takiego oświadczenia pracownika, a więc może on także ustnie powołać się na swoje prawo do odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

1.4. Dodatkowe zatrudnienie a praca w godzinach nadliczbowych

Niedopuszczalną i wadliwą praktyką jest **zatrudnianie pracowników w celu wykonania ponadwymiarowej pracy na podstawie dodatkowych umów cywilnoprawnych** (o dzieło lub o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o umowach zlecenia), gdyż działanie takie może zostać uznane za próbę obejścia przepisów o godzinach nadliczbowych. Dodatkowa umowa o pracę z tym samym pracodawcą lub zawarcie poza umową o pracę dodatkowej umowy cywilnoprawnej jest dopuszczalne, **jedynie gdy praca wykonywana na podstawie tych umów różni się rodzajowo od podstawowego zatrudnienia.**

Przykład

Księżowa ze względu na wcześniejszy kilkuletni okres zamieszkiwania na terenie Niemiec biegle posługiwała się językiem niemieckim, w związku z czym pracodawca zlecał jej na podstawie umów cywilnoprawnych tłumaczenia pism handlowych od klientów z Niemiec i Austrii.

Działanie pracodawcy jest zgodne z prawem i nie stanowi obchodzenia przepisów o nadgodzinach, gdyż tłumaczenia nie mają żadnego związku z podstawowym rodzajem pracy wykonywanej przez księgową.

Orzecznictwo

Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (por. wyr. SN z 30.6.2000 r., II UKN 523/99, Legalis).

W uchwale z 12.4.1994 r. (I PZP 13/94, Legalis) SN stwierdził, że umowa zlecenia zawarta z sanitariuszem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidująca wykonywanie przez niego po godzinach pracy – za ustalonym w niej wynagrodzeniem – pracy tego samego rodzaju co określony w umowie o pracę, stanowi umowę uzupełniającą umowę o pracę. Za pracę wykonywaną na podstawie tej umowy pracownik nabywa więc prawo do wynagrodzenia przewidzianego z tytułu pracy nadliczbowej. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy (wyr. SA w Lublinie z 17.8.2006 r., III APa 24/06, Legalis).

Jeszcze dalej poszedł SN w wyr. z 12.4.2018 r. (II PK 32/17, Legalis), stwierdzając, że w przypadku zawarcia umów o pracę, a także zawarcia z tym samym pracodawcą w celu obejścia ustawy umów zlecenia, przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę, stanowiące podstawę obliczania dodatku mogłoby być podwyższone o wynagrodzenie z umów zlecenia, gdyby czynności wynikające z umów zlecenia były wykonywane w tym samym czasie, co obowiązki na podstawie umów o pracę. A tylko w sytuacji, gdy czynności z umów zlecenia dotyczyły obowiązków pracowniczych wyłącznie przekraczających dobowe lub przeciętne tygodniowe normy czasu pracy, podstawę obliczenia dodatków za pracę w nadgodzinach stanowiłoby wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem marketingu dodatkową umowę zlecenia na prowadzenie firmowego konta na profilu LinkedIn. Pracownik zarabia 8000 zł z tytułu umowy o pracę na cały etat i pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00–16.00. Z tytułu umowy zlecenia przewidziano wynagrodzenie 1500 zł za 40 godzin pracy w miesiącu. Pracownik pracował po 9–10 godzin dziennie i nie dało się wyodrębnić czasu poświęconego na wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia od czynności wynikających z umowy o pracę, gdyż posty na LinkedIn były wrzucane o bardzo różnych porach, ale w większości przypadków w godzinach pracy, wynikających z umowy o pracę. W takim przypadku uznanie, że prowadzenie profilu firmowego na LinkedIn jest elementem obowiązków pracownika marketingu mogłoby skutkować przyjęciem, że umowa zlecenia stanowi obejście przepisów o czasie pracy, a ewentualne nadgodziny wynikające z tego tytułu powinny być liczone od sumy wynagrodzenia pracownika z obydwu umów, a więc od kwoty 9500 zł, co znacząco podniesie koszt takiej nadliczbowej pracy.

Ważne

Również za ryzykowne należy uznać polecenie pracownikowi dodatkowej pracy o innym charakterze niż wynikająca z umowy o pracę bez zmiany warunków zatrudnienia wynikających z umowy, którą miałby on wykonywać w zwykłych godzinach pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 11.2.2010 r. (I PK 185/09, Legalis) uznał bowiem, że powierzenie pracownikowi dodatkowego rodzaju pracy (nieobjętego treścią umowy o pracę) ponad obowiązki wynikające z umówionego rodzaju pracy wymaga albo podwyższenia pracownikowi wynagrodzenia stosownie do rozmiaru dodatkowych obowiązków wykraczających poza te przewidziane w umowie (art. 13, 78 § 1 oraz art. 80 zd. 1 KP), albo wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia w przypadku powierzenia dodatkowych obowiązków bez odpowiedniego podwyższenia wynagrodzenia.

Kodeks pracy przewiduje, że wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane jedynie w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacją pracownika.

Jeśli pracodawca oczekuje od pracownika wykonywania dodatkowych obowiązków stale, to ma, zgodnie z oceną SN, dwie możliwości:

- 1) zapłacić podwładnemu za dodatkową pracę;
- 2) wręczyć mu wypowiedzenie zmieniające.

Przy ocenie, czy niezbędne jest dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, należy porównać dotychczasowe warunki pracy wynikające z treści łączącego strony stosunku pracy z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy) i ustalić, czy w tym zakresie następuje zmiana, czy jest ona istotna i czy następuje na niekorzyść pracownika (por. wyr. SN z 2.10.2008 r., I PK 73/08, Legalis). Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że rodzaj świadczonej pracy należy niewątpliwie do istotnych warunków umowy o pracę. Skoro zatem przełożony chce, aby osoba przez niego zatrudniona wykonywała obok określonej w umowie również inną pracę bez dodatkowego wynagrodzenia, musi bezwzględnie przedłożyć jej pisemne wypowiedzenie warunków pracy. Jeśli tego nie zrobi, powinien się liczyć z tym, że zatrudniony będzie mógł skutecznie się domagać za swoją pracę stosownej gratyfikacji.

Przykład

Pracownik był zatrudniony na stanowisku magazyniera. Na ustne polecenie pracodawcy w czasie pracy sprzątał również pomieszczenia biurowe przez ostatnich kilka lat obowiązywania umowy o pracę. Jeśli przełożony nie zadba o zmianę warunków pracy podwładnego, będzie musiał wypłacić mu dodatkowe wynagrodzenie adekwatne do zwiększonych obowiązków, chyba że udowodni przed sądem pracy, że doszło do dorozumianej zmiany treści umowy o pracę.

Ryzykowne jest również zawieranie umów cywilnoprawnych z inną spółką z grupy kapitałowej, jeśli ich przedmiotem ma być świadczenie pracy realnie na rzecz spółki, która jest pracodawcą danego pracownika. Działanie takie jest również nieprawidłowe, a zgodnie z wyrokiem SN z 22.8.2018 r. (III PK 68/17, Legalis) osobisty charakter stosunku pracy oraz reguły ochronne dotyczące wynagrodzenia wyłączają zastosowanie przez art. 300 KP rozwiązania przewidzianego zarówno w art. 356 § 1, jak i § 2 KC. Oznacza

to więc, że spełnienie świadczenia przez zleceniodawcę nie zaspokaja roszczeń pracownika z racji pracy w godzinach nadliczbowych. Zatem pracownik ma prawo dochodzić pełnej należności od pracodawcy, choć powinien liczyć się z roszczeniem regresowym zleceniodawcy, którego podstawą prawną będzie bezpodstawne wzbogacenie, co będzie wymagało najczęściej powództwa do sądu pracy. W ocenie SN, nie jest możliwe zaliczenie na poczet wynagrodzenia za nadgodziny świadczeń wypłacanych przez inny podmiot prawny niż pracodawca.

2. Rodzaje nadgodzin

Przepisy KP, definiując pracę w godzinach nadliczbowych, odwołują się do dwóch pojęć: **normy i wymiaru czasu pracy**.

Ważne

Normy czasu pracy będą identyczne dla każdego pracownika bez względu na wymiar etatu czy system i rozkład czasu pracy obowiązujące na danym stanowisku. Powszechne normy czasu pracy określa art. 129 KP i wynoszą one 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy.

Wyjątki w tym zakresie dotyczą jedynie pracowników służby zdrowia i pracowników niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, gdyż w ich przypadku w przepisach szczególnych określono krótsze normy czasu pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych wystąpi, jeśli pracownik będzie świadczył pracę ponad:

- 1) obowiązującą normę dobową czasu pracy:
 - a) **8 godzin** dla większości pracowników (art. 129 KP), w tym dla pracowników niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności (art. 15 ust. 1 RehZawU),
 - b) **7 godzin 35 minut** dla pracowników działalności podstawowej zatrudnionych w podmiotach leczniczych (art. 93 ust. 1 DziałLeczU),
 - c) **7 godzin** dla pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (art. 15 ust. 2 RehZawU),
 - d) **6 godzin** dla pracowników niewidomych zatrudnionych w podmiotach leczniczych na stanowiskach wymagających kontaktu z pacjentami (art. 93 ust. 3 DziałLeczU);
- 2) tygodniową normę czasu pracy:
 - a) **przeciętnie 40 godzin** w tygodniu w okresie rozliczeniowym dla większości pracowników (art. 129 KP),
 - b) **szytywno 40 godzin** w tygodniu dla pracowników niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności (art. 15 ust. 1 RehZawU),
 - c) **przeciętnie 37 godzin 55 minut** w tygodniu w okresie rozliczeniowym dla pracowników działalności podstawowej zatrudnionych w podmiotach leczniczych (art. 93 ust. 1 DziałLeczU),

- d) **sztywno 35 godzin** dla pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (art. 15 ust. 2 RehZawU),
- e) **przeciętnie 30 godzin** w tygodniu w okresie rozliczeniowym dla pracowników niewidomych zatrudnionych w podmiotach leczniczych na stanowiskach wymagających kontaktu z pacjentami (art. 93 ust. 3 DziałLeczU).

Drugim pojęciem wykorzystanym w definicji pracy w nadgodzinach jest **przedłużony dobowy wymiar czasu pracy**, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Tłumacząc, co oznacza „przedłużony dobowy wymiar”, należy najpierw wyjaśnić, że pojęcie „wymiar czasu pracy” występuje w przepisach KP w kilku znaczeniach:

- 1) **jako wymiar etatu** – jest jednym z podstawowym elementów treści umowy o pracę;
- 2) **jako wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym** określany zgodnie z art. 130 KP – jest liczbą godzin do przepracowania w skali okresu rozliczeniowego przez pracowników;
- 3) **jako wymiar czasu pracy w dobie** – jest liczbą godzin zaplanowaną w rozkładzie czasu pracy do przepracowania na daną dniówkę roboczą.

Pojęcie „przedłużony dobowy wymiar czasu pracy” odnosi się do ostatniego spośród przedstawionych znaczeń i oznacza wymiar dłuższy niż norma dobową czasu pracy dla danej osoby, czyli w większości przypadków 8 godzin.

Ważne

Pojęcie „przedłużony dobowy wymiar czasu pracy” będzie występowało w przypadku pracowników zatrudnionych w systemach czasu pracy:

- 1) równoważnych (art. 135–137 KP);
- 2) w ruchu ciągłym (art. 138 KP);
- 3) skróconego tygodnia pracy (art. 143 KP);
- 4) weekendowym (art. 144 KP).

2.1. Nadgodziny dobowe

Pracą w nadgodzinach dobowych jest zatem **praca przekraczająca dobową normę czasu pracy obowiązującą danego pracownika albo przedłużony dobowy wymiar czasu pracy**. W tym drugim przypadku jest to jednak tylko praca powyżej przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy wynikającego z rozkładu czasu pracy danej osoby, czyli powyżej liczby godzin zaplanowanych dla danej osoby do przepracowania w danym dniu.

Błędym działaniem jest przyjmowanie, że skoro w systemach: równoważnym, skróconego tygodnia pracy i weekendowym górną granicą dla przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy jest 12 godzin, to nadgodziny powstają dopiero powyżej 12 godzin pracy w danej dobie pracowniczej.

Przykład

Pracownik zatrudniony w systemie równoważnym miał zaplanowaną pracę w poniedziałek w wymiarze 9 godzin, we wtorek w wymiarze 10 godzin, a w czwartek w wymiarze 12 godzin. W każdym z tych dni będzie inna granica do ustalenia nadgodzin, którą będzie liczba godzin zaplanowana w harmonogramie pracownika.

Ponieważ nadgodziny występują powyżej przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, nie dojdzie do ich powstania w przypadku pracy powyżej zaplanowanego w harmonogramie czasu pracy pracownika skróconego wymiaru dobowego. W takim przypadku nadgodziny powstaną dopiero po przekroczeniu normy dobowej czasu pracy.

Przykład

Pracownik zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy miał zaplanowaną pracę w następujący sposób:

- 1) w poniedziałek – 4 godziny;
- 2) we wtorek – 6 godzin;
- 3) w środę – 7 godzin;
- 4) w czwartek – 8 godzin.

Ze względu na chorobę 2 innych osób z jego działu w każdym z tych dni pracował po 10 godzin. Nadgodziny dobowe powstaną w każdym przypadku dopiero po przekroczeniu 8 godzin, czyli normy czasu pracy, a więc będzie ich w sumie 8 (4 dni $\times$ 2 godziny).

Ważne

Dwa odnośniki do powstania nadgodzin, czyli norma dobową lub ewentualnie przedłużony dobowy wymiar czasu pracy oraz norma tygodniowa, powodują wyodrębnienie 2 rodzajów nadgodzin: dobowych i średniotygodniowych. Rozróżnienie to będzie miało bardzo ważne znaczenie, gdyż rodzaj nadgodziny będzie wpływał na sposób i termin rekompensaty za nią. Z tego powodu w ewidencji czasu pracy powinny być rozróżniane nadgodziny dobowe i średniotygodniowe.

Jeśli dokonujemy rozróżnienia 2 rodzajów nadgodzin, to z pewnością należy jeszcze odnieść się do charakteru norm czasu pracy, których przekroczenie powoduje powstanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Otóż **norma dobową** (ewentualnie przedłużony dobowy wymiar czasu pracy) **to wielkość sztywna**, wynikająca z regulaminu pracy lub harmonogramu czasu pracy, a zatem jej przekroczenie jest widoczne od razu w danym dniu. Oznacza to, że **na koniec danej dniówki roboczej możemy stwierdzić powstanie nadgodzin dobowych**, dokonując prostego porównania liczby godzin zaplanowanych do przepracowania i godzin faktycznie przepracowanych.

Przykład

Pracownikowi zatrudnionemu w równoważnym systemie czasu pracy zaplanowano pracę w harmonogramie w następujący sposób:

Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek
12 godz.	10 godz.	6 godz.	8 godz.	4 godz.

Faktycznie zaś pracownik pracował w tym tygodniu w następujący sposób:

Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek
13 godz.	11 godz.	8 godz.	9 godz.	9 godz.

W związku z powyższym należy uznać, iż nadgodziny dobowe wystąpiły w dniach:

- 1) w poniedziałek: 1 nadgodzina – gdyż o tyle pracownik przekroczył przedłużony dobowy wymiar czasu pracy;
- 2) we wtorek: 1 nadgodzina – gdyż o tyle pracownik przekroczył przedłużony dobowy wymiar czasu pracy;
- 3) w czwartek: 1 nadgodzina – gdyż o tyle przekroczone normę czasu pracy;
- 4) w piątek: 1 nadgodzina – gdyż o tyle przekroczone normę czasu pracy.

Dwie godziny pracy w środę (tj. 7. i 8. godzina) oraz 4 godziny pracy w piątek (tj. 5., 6., 7. i 8. godzina) nie są nadgodzinami dobowymi, gdyż nie stanowią pracy powyżej normy dobowej, jak też przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy.

Charakter normy dobowej jako normy sztywnej potwierdził także SN w wyroku z 20.3.2019 r. (I PK 258/17, Legalis), stwierdzając, że pracą w godzinach nadliczbowych jest każda praca powyżej limitu wynikającego z normy dobowej czasu pracy (art. 129 § 1 w zw. z art. 151 § 1 KP), a nie praca powyżej uśrednionej normy dobowej obliczonej z okresu dłuższego niż doba. W ocenie SN, w art. 129 § 1 KP klarownie zestawiono normę dobową z „przeciętną” normą tygodniową, a aspekt systemowy nie pozwala zatem na traktowanie normy dobowej jako „przeciętnej”, czyli bilansującej się w dłuższym niż doba okresie. Przekroczenie normy dobowej skutkuje powstaniem godzin nadliczbowych w danej dobie pracowniczej, a „czas niedopracowany” w innych dobach co najwyżej może zostać uwzględniony przy rozliczeniu czasu pracy, jeśli zostaną spełnione przesłanki wskazane w art. 151² § 2 KP, dotyczące odbierania czasu wolnego od pracy w zamian za godziny nadliczbowe.

Ważne

Praca powyżej harmonogramu, w którym prawidłowo zaplanowano pełen wymiar czasu pracy, która nie stanowi nadgodzin dobowych, najprawdopodobniej przekroczy normę tygodniową czasu pracy, chyba że w późniejszym okresie pracownik będzie wykonywał pracę przez mniejszą liczbę godzin i dojdzie do zbilansowania godzin jego pracy przed zakończeniem okresu rozliczeniowego.

Norma tygodniowa ma z kolei charakter przeciętny, z wyjątkiem dotyczącym pracowników niepełnosprawnych, których czas pracy zostanie omówiony odrębnie w rozdziale VI. Dlatego nadgodziny tygodniowe są częściej określane jako **średniotygodniowe** lub **przeciętnie tygodniowe**. Z przepisów KP wynika, że norma ta **ma się zrównoważyć w skali okresu rozliczeniowego**, co oznacza, że dopiero wtedy będzie możliwe stwierdzenie powstania u danego pracownika nadgodzin średniotygodniowych.

Ważne

Nadgodziny dobowe są możliwe do stwierdzenia w każdej dobie i można na bieżąco kontrolować ich liczbę, a nadgodziny średniotygodniowe powstają na koniec okresu rozliczeniowego, bez względu na czas jego trwania, a więc w przypadku najdłuższych okresów rozliczeniowych ich dokładna liczba będzie możliwa do ustalenia dopiero po 12 miesiącach.