

PRAWO PRACOWNIKA DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Anita Kwecko-Podświadek

PRAWO PRACOWNIKA DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Anita Kwecko-Podświadek

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

SERIA **MONOGRAFIE**

Stan prawny na 1 marca 2020 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Agnieszka Witczak

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-335-2

ISSN 1897-4392

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluger.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Dla Rodziców, Michała i Olafka

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	11
Wstęp	15
Rozdział I	
Rys historyczny prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w prawie polskim.....	19
1. Stan prawny obowiązujący w latach 1918–1945.....	19
2. Stan prawny obowiązujący w latach 1945–1975	38
3. Stan prawny obowiązujący od 1975 r.	43
Rozdział II	
Charakterystyka prawna zasad wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych	49
1. Prawne pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych.....	49
2. Przesłanki dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych	57
3. Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych	62
4. Prawo do odmowy wykonania pracy w godzinach nadliczbowych	69
5. Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych	75
Rozdział III	
Pojęcie i wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	81
1. Pojęcie wynagrodzenia za pracę.....	81

2. Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	88
3. Pojęcie wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	94
4. Pojęcie i wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	102

Rozdział IV

Szczegółne zasady ustalania wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych	115
1. Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych.....	115
2. Wynagrodzenie w związku z rekompensowaniem pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym.....	121
3. Wynagrodzenie pracowników na stanowiskach kierowniczych	130
4. Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	144
5. Odrębne sposoby ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	154

Rozdział V

Problemy związane z wypłatą i dochodzeniem

wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.....	159
1. Termin wypłaty normalnego wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.....	159
2. Dochodzenie przez pracownika wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	173
3. Zawieranie umów cywilnoprawnych oraz dodatkowych umów o pracę	191

Rozdział VI

Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych a funkcje

prawa pracy	201
1. Uwagi wprowadzające	201
2. Funkcja ochronna dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych	204

3. Funkcja organizacyjna dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych	217
4. Funkcja regulacyjna dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w odniesieniu do rynku pracy	227
Wnioski	237
Wykaz aktów prawnych	255
Wykaz orzeczeń	259
Bibliografia	265

WSTĘP

Niniejsza praca poświęcona jest problematyce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – instytucji nie tylko o niezwyklej wadze prawnej, lecz również społecznej i ekonomicznej. Obszerna problematyka podjętego tematu nie pozwala na omówienie wszystkich zagadnień z nim związanych, stąd też skoncentrowałam się na trzech istotnych kwestiach: na pojęciu wynagrodzenia za pracę, w tym w szczególności dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz jego wysokości, na zasadach ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz na funkcjach dodatków za tę pracę: ochronnej, organizacyjnej i regulacyjnej rynku pracy. W celu pełnej prezentacji omawianego tematu przedstawione zostały również problemy związane z wypłatą i dochodzeniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Temat wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w szczególności w kontekście funkcji spełnianych przez dodatki, nie został do tej pory dostatecznie omówiony w literaturze przedmiotu. Kwestie związane z tym wynagrodzeniem były omawiane jedynie incydentalnie przy analizie poszczególnych przepisów. Natomiast brakuje opracowania obejmującego całościowo podjętej problematyki: od wyjaśnienia pojęć, zasad ustalania tego wynagrodzenia i jego wysokości, problemów związanych z jego naliczaniem, wypłatą i dochodzeniem aż po funkcje, jakie składniki tego wynagrodzenia mają spełniać. Temat ten jest zatem aktualny i ważny.

Analiza instytucji wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na tle regulacji prawnej pracy w tychże godzinach, w zakresie koniecz-

nym do kompleksowego przedstawienia podjętego tematu, przeprowadzona została w oparciu o obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy, przepisy prawa niemieckiego, międzynarodowego prawa pracy oraz prawa unijnego. Rozważania, w szczególności w zakresie funkcji dodatków, uwzględniają dorobek nie tylko nauk prawnych, ale także socjologicznych i ekonomicznych. Analiza przepisów przeprowadzona została metodą formalno-dogmatyczną z uwzględnieniem metody historycznej. W pracy zostały wykorzystane dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego, dane wynikające z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy oraz dane wynikające z badań prowadzonych przez CBOŚ, IPiSS, Eurofound i EQLS.

Praca zawiera sześć rozdziałów. Przedmiotem analizy w pierwszym rozdziale pracy jest prawo pracownika do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe według przepisów prawnych obowiązujących w Polsce od 1918 r. Celem tego rozdziału było przedstawienie dorobku legislacyjnego oraz orzecznictwa Polski międzywojennej i powojennej w omawianym zakresie. Ewolucję przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych oraz o wynagrodzeniu za te godziny ukazano w kontekście sytuacji społeczno-politycznej w kraju.

Rozdział drugi poświęcony jest ogólnej charakterystyce zasad wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Omówienie tego zagadnienia jest ważne z punktu widzenia tematu pracy, gdyż prawo pracownika do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych skorelowane jest bezpośrednio z tą pracą. W rozdziale tym dokonano między innymi analizy pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych oraz relacji czasu pracy i doby pracowniczej do pracy w godzinach nadliczbowych, co pozwoliło odpowiedzieć na pytanie, kiedy powstają godziny nadliczbowe, a więc również, kiedy powstaje prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę w tych godzinach. Przedmiotem analizy są między innymi kwestie obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, prawa do odmowy wykonania pracy w godzinach nadliczbowych oraz zakazu zatrudniania w tych godzinach.

Przedmiotem analizy kolejnych dwóch rozdziałów (trzeciego i czwartego) są pojęcie i wysokość wynagrodzenia za pracę w związku ze świad-

czeniu pracy w godzinach nadliczbowych oraz szczególne zasady ustalania tego wynagrodzenia. Analizie poddane zostały poprawność i zasadność poszczególnych regulacji prawnych dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz znaczenie poszczególnych pojęć, których brak definicji legalnych jest powodem wielu wątpliwości. Celem tej części pracy jest odniesienie się do najważniejszych kontrowersji pojawiających się w praktyce oraz podnoszonych w nauce prawa pracy dotyczących regulacji wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W przekonaniu o potrzebie wprowadzenia zmian regulacji prawnych bądź ich doprecyzowania sformułowano szereg wniosków *de lege ferenda*.

Rozdział piąty poświęcony jest problemom związanym z wypłatą i dochodzeniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Omówiono w nim również kwestie obchodzenia przez pracodawców przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych, uchylania się od naliczania i wypłaty tego wynagrodzenia oraz konsekwencje prawne tych zachowań. Zasygnalizowane problemy zostały omówione w szczególności na podstawie orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Przedmiotem rozważań w ostatnim, szóstym rozdziale są funkcje dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak omówiono to w niniejszej pracy, regulacje prawne zawarte w przepisach prawa pracy podporządkowane są głównie ochronie pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. Jednocześnie w zakresie tej ochrony musi być uwzględniona konieczność dostosowania jej stopnia do możliwości pracodawcy. Jak wyraził to T. Zieliński: „od pracodawców nie można żądać więcej niż mogą dać”¹. W niniejszej pracy podjęto rozważania, czy również dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych podporządkowane są wyżej wspomnianej ochronie pracownika oraz czy jednocześnie uwzględniają uzasadniony interes pracodawcy.

¹ T. Zieliński, *Nowy ład pracy. Rzeczywistość i wizja przyszłości* [w:] *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, red. M. Matey, Warszawa 1997, cyt za: M. Mikołajewska-Böning, *Ochrona interesu pracodawcy w polskim prawie pracy*, Toruń 2006, s. 28.

Dodatki za pracę w nadgodzinach stanowią również jeden z instrumentów, za pomocą których państwo realizuje w imieniu i na rzecz społeczeństwa politykę wobec rynku pracy. Głównym celem tej polityki jest utrzymanie wysokiego poziomu zatrudnienia. W pracy dokonano analizy wysokości dodatków za nadgodziny w kontekście ich funkcji regulacyjnej na rynku pracy – to znaczy, czy ich wysokość ma wpływ na decyzje pracodawców w zakresie ograniczania pracy w godzinach nadliczbowych i tworzenia nowych miejsc pracy.

W publikacji uwzględniono fakt, że wynagrodzenie za pracę jest nie tylko kategorią prawną, ale również ekonomiczną, psychologiczną oraz społeczno-polityczną, co wymaga podejścia interdyscyplinarnego. Stąd też analizy dodatków w kontekście funkcji prawa pracy dokonano nie tylko w oparciu o poglądy reprezentowane w literaturze naukowej prawa pracy, ale również zarządzania, psychologii i socjologii.

Opracowanie zamykają wnioski, na które składają się wnioski o charakterze kierunkowym, dotyczące problemu właściwego ukształtowania wysokości dodatków za pracę w nadgodzinach w nawiązaniu do funkcji prawa pracy oraz źródeł regulacji tych dodatków, a także szczegółowe wnioski *de lege ferenda*. Wnioski *de lege ferenda* wypływają zarówno z analizy przepisów prawa, jak i z analizy problemów powstających w praktyce stosowania prawa w zakładach pracy.

Rozdział I

RYS HISTORYCZNY PRAWA PRACOWNIKA DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH W PRAWIE POLSKIM

1. Stan prawny obowiązujący w latach 1918–1945

W 1918 r. Polska odzyskała niepodległość. Ponadstuletni okres zaborów oraz I wojna światowa przyczyniły się do spustoszenia kraju (brak form państwowych, brak jasnego programu działania, brak jednolitego ustawodawstwa), co zmuszało naród do podjęcia szybkiego działania – odbudowy kraju¹. Jeszcze w tym samym roku została podjęta działalność prawotwórcza, której celem było tworzenie rodzimego systemu prawa od podstaw bądź przez adaptację przepisów zaborczych.

Pierwsza regulacja czasu pracy dokonana została niemal równocześnie przez Tymczasowy Rząd Ludowy i Radę Delegatów Robotniczych m. Warszawy. Tymczasowy Rząd Ludowy w Lublinie w manifestie z 7.11.1918 r. proklamował 8-godzinny dzień pracy². Kilka dni póź-

¹ M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 11.

² W. Masewicz, *Praca w godzinach nadliczbowych w przemyśle polskim w latach 1919–1970. Studium społeczno-prawne*, Ossolineum 1977, s. 73. Ośmiogodzinny dzień

niej, 23.11.1918 r., Rada Delegatów Robotniczych m. Warszawy podjęła uchwałę o wprowadzeniu 8-godzinnego dnia pracy³. Powyższa uchwała dopuszczała pracę w godzinach nadliczbowych, ale tylko w ramach 46-godzinnego tygodnia pracy, i **wyraźnie przewidziała za tę pracę („pracę pofajrantową”) wynagrodzenie ze 100-procentowym dodatkiem.**

W tych okolicznościach 23.11.1918 r. został wydany pierwszy akt prawny regulujący czas pracy w Polsce powojennej: **dekret Naczelnika Państwa o 8-godzinnym dniu pracy**⁴. Powyższy dekret można uznać za podwaliny regulacji czasu pracy i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powyższy akt prawny poza 8-godzinnym dniem pracy wprowadzał skrócony wymiar czasu pracy do 6 godzin w sobotę, z wyjątkiem ruchu ciągłego. Wymiar czasu pracy w tygodniu został ustalony na poziomie 46 godzin. **Wprowadzenie norm czasu pracy określonych w dekrecie nie mogło powodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. Dekret wprowadził obowiązek specjalnego wynagradzania godzin nadliczbowych, nie przewidywał jednak wysokości tego wynagrodzenia. Z dekretu wynikało jedynie, że godziny nadliczbowe powinny być specjalnie wynagradzane.**

Dekret z 1918 r. jako akt prawny wydany przez władzę wykonawczą wymagał zatwierdzenia przez Sejm. Sejmowa Komisja Ochrony Pracy negatywnie oceniła jego treść. Rozpoczęły się prace nad ustawowym uregulowaniem wyżej wspomnianej kwestii. Owocem tych prac była **ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu z 18.12.1919 r.**, która weszła w życie 6.02.1920 r.⁵ Wyżej wspomniana ustawa była wielokrotnie

pracy był już faktycznie stosowany w niektórych fabrykach na terenie Kongresówki, Galicji i Zagłębia Dąbrowskiego na skutek dobrowolnych deklaracji ich właścicieli.

³ M. Świącicki, *Instytucje...*, s. 16; W. Masewicz, *Praca...*, s. 73–74; B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2007, s. 14; W. Jaśkiewicz [w:] W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980, s. 42.

⁴ Dz.U. z 1918 r. Nr 17, poz. 42; A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 75.

⁵ Dz.U. z 1920 r. Nr 2, poz. 7. Ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu w dacie jej ogłoszenia obowiązywała tylko na tych obszarach państwa, które znajdowały się aktualnie pod administracją polską. Ustawa nie obejmowała zatem swym zasięgiem

zmieniana – z różnymi skutkami dla pracowników, jakkolwiek obowiązywała prawie 55 lat; została uchylona dopiero 1.01.1975 r. ustawą z 26.06.1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy⁶.

Ustawa miała zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy w przemyśle, górnictwie, handlu, komunikacji i przewozie oraz w innych zakładach pracy, choćby nawet na zysk nieobliczonych, a prowadzonych w sposób przemysłowy, niezależnie od tego, czyją własnością były te zakłady pracy. O ile pierwsza przesłanka – podstawa prawna zatrudnienia – nie budziła wątpliwości, o tyle druga przesłanka – pojęcie zakładu pracy prowadzonego w sposób przemysłowy – była przedmiotem licznych rozstrzygnięć sądów, często ze sobą sprzecznych. Najwyższy Trybunał Administracyjny w orzeczeniu z 1.03.1930 r. pojęcie to wyjaśnił w sposób następujący: zakładem prowadzonym w sposób przemysłowy jest nie tylko taki, który podlega przepisom prawa przemysłowego, lecz również każdy inny, jeżeli działalność jego polega na „samoistnym i ciągłym wykonywaniu czynności dla osób trzecich”⁷.

Ustawa o czasie pracy wprowadziła **pojęcie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy**. Czas pracy wszystkich pracowników wynosił – bez wliczenia przerw odpoczynkowych – najwyżej 8 godzin na dobę, a w sobotę 6 godzin na dobę, i nie mógł przekraczać 46 godzin na

ziem wschodnich, Wileńszczyzny i Górnego Śląska. Rozciągnięcie mocy obowiązującej ww. ustawy na Ziemię Wileńską nastąpiło dopiero na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 29.10.1923 r. o rozciągnięciu mocy obowiązującej ustawy z 18.12.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu oraz ustawy z 14.02.1922 r., zmieniającej ustawę z 18.12.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu na Ziemię Wileńską. Rozporządzeniem Rady Ministrów z 29.10.1923 r. o rozciągnięciu mocy obowiązującej ustawy z 17.12.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu oraz ustawy z 14.02.1922 r., zmieniającej ustawę z 18.12.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, na obszar województw: nowogrodzkiego, poleskiego i wołyńskiego, powiatów: grodzieńskiego i wołkowyskiego oraz gmin: białowieskiej, masiewskiej i suchopolskiej powiatu bielskiego województwa białostockiego nastąpiło rozciągnięcie mocy obowiązującej ww. ustawy na ziemie wschodnie.

⁶ Dz.U. Nr 24, poz. 142.

⁷ Numer rej. 2816/30, opubl. w: POS 1930/7–8, s. 201–203, cyt. za: W. Masewicz, *Praca...*, s. 140–141.

tydzień⁸. Wprowadzenie wyżej wspomnianych pojęć dobowej i tygodniowej normy czasu pracy było istotne, gdyż ustawa o czasie pracy nie zawierała definicji godzin nadliczbowych. Stąd też powyższe pojęcia były podstawą do formułowania zasad naliczania godzin nadliczbowych uzasadniających wypłatę dodatkowego wynagrodzenia. **W piśmiennictwie przyjmowano generalnie, że pracę w godzinach nadliczbowych stanowi przedłużony czas pracy, tzn. jest to praca przekraczająca dobowe lub tygodniowe normy czasu pracy, niezależnie od tego, czy chodzi o podstawową, czy o równoważną, czy też o skróconą normę czasu pracy.** Za pracę w godzinach nadliczbowych uważano jedynie pracę wykonywaną ponad ustawowy wymiar czasu pracy⁹. Podobnie definicję pracy w godzinach nadliczbowych kształtowała judykatura¹⁰.

Ustawa o czasie pracy precyzyjnie i wąsko określała **przesłanki pracy w godzinach nadliczbowych**. Pracę w godzinach nadliczbowych uzasadniały wyłącznie szczególne i nadzwyczajne okoliczności¹¹. Praca taka była dopuszczalna w celu prowadzenia akcji ratowniczych i usunięcia wszelkiego rodzaju awarii koniecznych dla zapewnienia bezpieczeństwa pracujących, dla utrzymania w całości zakładu pracy i umożliwienia dalszego jego ruchu oraz w celu niedopuszczenia do zepsucia materiałów lub urządzeń. Okoliczności te pozwalały wydłużyć pracę do 12 godzin na dobę, w tym także w niedzielę. Pracodawca był jednak obowiązany bezzwłocznie zgłosić okoliczność uzasadniającą przedłużenie czasu pra-

⁸ Ograniczenie czasu pracy do 8 godzin na dobę i 48 godzin tygodniowo proklamowała Konwencja nr 1 MOP z 29.10.1919 r., która weszła w życie 13.06.1921 r. Wprawdzie nie została ona przez Polskę ratyfikowana, miała ona jednak wpływ na skracanie czasu pracy w naszym kraju; *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994*, t. 1 (1919–1966), Warszawa 1996, s. 1 i n.

⁹ Z. Fenichel, *Prawo pracy: Komentarz, Przepisy związkowe orzecznictwo – okólniki*, Kraków–Warszawa 1939, s. 790; M. Pliszkiwicz, *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, PiP 1973/11, s. 97–98.

¹⁰ S.N.I.C. 1975/28 r. z 31.05.1929 r., Zb.Urz. Nr 119/29. W literaturze reprezentowany był również pogląd, że pracą nadliczbową jest praca wykonywana po przekroczeniu norm ustalonych dla danej kategorii pracowników nie tylko w drodze ustawy, ale również innego aktu prawnego. Wynikało to z faktu, że ustawa o czasie pracy w wielu przepisach zawierała jedynie upoważnienie do wydania aktu wykonawczego, który dopiero miał regulować szczegółowo czas pracy dla poszczególnych grup pracowników. Zob.: Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971, s. 185; B. Bury, *Praca...*, s. 18.

¹¹ A. Sobczyk, *Zasady...*, s. 78; W. Masewicz, *Praca...*, s. 77.

cy właściwemu urzędowi inspekcji pracy (tzw. kontrola następcza, tj. już po wykorzystaniu nadliczbowych godzin pracy)¹². Praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna również w przypadkach spowodowanych szczególnymi, udowodnionymi potrzebami zakładu pracy; w tych przypadkach wymagała uprzedniego zezwolenia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej (tzw. uprzednia kontrola godzin nadliczbowych, tj. przed ich wykorzystaniem).

Ustawa o czasie pracy wyraźnie uregulowała **obowiązek wypłaty dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych**. Zgodnie z art. 16 wyżej wspomnianej ustawy za pierwsze dwie godziny nadliczbowe pracownikowi przysługiwał oprócz płacy normalnej dodatek w wysokości co najmniej 50%. Za każdą kolejną nadgodzinę na dobę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta pracownikowi przypadał dodatek w wysokości 100%. Przy pracy akordowej powyższe dodatki miały być naliczane na podstawie płacy za czas, o ile w danym zakładzie nie zostały inaczej unormowane umową.

Celem uregulowania w ustawie o czasie pracy dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było przede wszystkim **zabezpieczenie pracownika przed nadmiernym zatrudnianiem go w dodatkowych godzinach pracy, co ze względu na szkodliwe warunki pracy stwarzało poważne niebezpieczeństwo dla jego zdrowia i życia (funkcja prohibicyjna dodatków)**¹³. Złe warunki pracy oraz nadmier-

¹² W. Masewicz, *Praca...*, s. 78. Odmiennie stanowisko w tej sprawie reprezentuje A. Sobczyk. Twierdzi on, że kontrola miała charakter uprzedni. Skoro jednak ustawa dopiero w pkt b art. 6 mówi wyraźnie o uprzednim zawiadomieniu, to należy przyjąć, że w pkt a zawiadomienie ma charakter następczy; zob. A. Sobczyk, *Zasady...*, s. 78.

¹³ Na temat funkcji prohibicyjnej zob. rozdział VI niniejszej pracy. Oczywiście nie był to jedyny sposób walki ze złymi warunkami pracy. Prezydent Rzeczypospolitej wydał dwa rozporządzenia, w których zobowiązał pracodawców do wprowadzania i zapewnienia w zakładach pracy bezpiecznych warunków pracy: pierwszym aktem dotyczącym tej problematyki było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, które w art. 1 zobowiązywało każdego przedsiębiorcę prowadzącego jakiegokolwiek prace, zarówno w zakładzie pracy, jak i poza jego terenem, do zastosowania środków zapewniających ochronę życia i zdrowia pracowników (Dz.U. Nr 35, poz. 325); drugim aktem prawnym regulującym tę kwestię było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę robotników,

Publikacja jest jedynym na rynku opracowaniem, które kompleksowo omawia kwestie dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych: od wyjaśnienia zasad ustalania tego wynagrodzenia i jego wysokości aż po funkcje, jakie mają spełniać jego poszczególne składniki.

Autorka analizuje znaczenie takich pojęć jak: „wynagrodzenie normalne”, „kierownik wyodrębnionej komórki”, „w razie konieczności”, „pracownik wykonujący stale pracę poza zakładem pracy”, których brak definicji legalnych budzi wiele wątpliwości interpretacyjnych.

Omówione zostały również zagadnienia dotyczące obchodzenia przez pracodawców przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych, uchylania się od obliczania i wypłaty tego wynagrodzenia oraz konsekwencje prawne tych zachowań. Przedmiotem rozważań są też funkcje dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Książka jest przeznaczona dla prawników praktyków, przedsiębiorców, pracowników działów kadr i księgowości, pracodawców. Będzie też ważnym źródłem informacji dla pracowników zainteresowanych skutecznym dochodzeniem swoich należności.

Anita Kwecko-Podświadek – doktor nauk prawnych, LL.B, LL.M; radca prawny; w swojej pracy zawodowej zajmuje się sprawami dotyczącymi wynagradzania za pracę, w szczególności w kontekście optymalizacji jego wysokości; autorka publikacji *Uznawanie orzeczeń sądów zagranicznych w prawie polskim, niemieckim i według Konwencji z Lugano* (Warszawa 2002).



ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-8187-335-2



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL