

Uwagi wstępne

Monografia poświęcona jest pracy w godzinach nadliczbowych – instytucji o niezwyklej wadze prawnej, społecznej i ekonomicznej.

Obszerna i złożona problematyka podjętego tematu nie pozwala na wyczerpujące omówienie wszystkich zagadnień z nim związanych. Ich analiza znacznie przekraczałaby ramy objętościowe niniejszego opracowania. Rozprawa nie stawia sobie tak rozległego zadania. Autorka koncentruje się na dwóch wybranych zagadnieniach: pojęciu pracy w godzinach nadliczbowych oraz obowiązku jej wykonywania. Poza zakresem szczegółowych rozważań pozostaną: sposoby rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych, uregulowanie pracy ponadnormatywnej w pragmatykach służbowych oraz odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów o czasie pracy. Zagadnienia te mają dla tematu niniejszej rozprawy charakter poboczny i uzupełniający, aczkolwiek poświęcono im oddzielne podrozdziały.

W rozprawie powtarza się motyw czasu wolnego pracownika. Już papież *Leon XIII* w encyklice „*Rerum novarum*” z 1891 r. wskazywał, iż „ni sprawiedliwość ni ludzkość nie pozwalają na to, aby wymagać pracy w takiej ilości, że duch tępieje, a ciało upada ze znużenia. Baczyc więc na to należy, aby dzień roboczy nie obejmował więcej godzin, niż siły pozwalają”¹.

Reglamentacja pracy w godzinach nadliczbowych, czego dotyczy niniejsza praca, pozwala na stworzenie prawnych zabezpieczeń przed wydłużaniem czasu pracy, będąc doskonałym przykładem na to, iż prawo pracy musi niekiedy działać wbrew woli pracownika, w celu ochrony jego zdrowia, a nawet życia. Powyższy problem wymaga jednak szerszego spojrzenia, nie tylko uwarunkowanego interesem pojedynczego pracownika i potrzebą ochrony jego organizmu przed przemęczeniem i przepracowaniem. Przepisy o czasie pracy powinny także umożliwiać pracodawcy sprawną organizację procesu pracy (funkcja organizatorska prawa pracy). Ponadto nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż automatyzacja oraz wynalazki, które w założeniu mają ułatwiać pracę i służyć człowiekowi, w rzeczywistości przynoszą często skutek odwrotny i pracę tę zabierają. Postęp cywilizacyjny i technologiczny generuje redukcję miejsc pracy.

¹ Dokumenty nauki społecznej Kościoła, cz. 1, (red.) *K.M. Radwan*, Rzym–Lublin 1996, s. 63 i nast.

W dobie wielkiego deficytu pracy do wykonania i wynikającego z niego bezrobocia jest szczególnie ważne, aby zachować sprawiedliwy podział zasobów tej pracy i wśród interesów różnych podmiotów uwzględniać przede wszystkim interes tych, którzy pracy nie mają.

W rozprawie postawiono trzy tezy.

Pierwsza wynika z tytułu opracowania. **Praca w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika, ale obowiązkiem ekstraordynaryjnym, który powstaje wyjątkowo i podlega reglamentacji. Nie powinna być ona zatem normalnym i stałym elementem procesu pracy.**

Druga teza brzmi: **Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych istnieje, mimo iż żaden przepis prawa pracy nie ustanawia jego wyraźnej podstawy.**

Z trzeciej tezy wynika, iż **konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych powinien uzasadnić pracodawca, gdyż wydając polecenie pracy w nadgodzinach, sięga do czasu wolnego pracownika.** Niezbędność pracy nadliczbowej stanowi zasadniczą ogólną przesłankę uzasadniającą żądanie jej podjęcia. Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych nie jest jednak bezwzględny i w pewnych okolicznościach pracownik może odmówić jego wykonywania.

Instytucja pracy w godzinach nadliczbowych zostanie omówiona na tle międzynarodowego prawa pracy, prawodawstwa unijnego oraz niemieckiego i rosyjskiego prawa pracy. Celem tych ograniczonych badań komparatystycznych jest ustalenie cech wspólnych porównywanych systemów i instytucji prawnych oraz mechanizmów ich kształtowania, istotnych dla omawianego tematu. Wybrałam te dwa ustawodawstwa ze względu na bliskie sąsiedztwo geograficzne i kulturowe obydwu państw, a jednocześnie odmienne doświadczenia w kształtowaniu prawa pracy. Nie zdecydowałam się na wprowadzenie odrębnego rozdziału poświęconego pracy w godzinach nadliczbowych w niemieckim i rosyjskim prawie pracy, wychodząc z założenia, iż lepiej przedstawiać ustanowione w nich regulacje przy omawianiu poszczególnych problemów. W niektórych rozdziałach wyodrębniono tematyczny podrozdział, jak np. w rozdziałach 2.–4. traktujących o pojęciu i przesłankach godzin nadliczbowych, natomiast tam, gdzie regulacja prawna jest lakoniczna, względnie brak jest obszerniejszej bibliografii, jak np. w rozdziale 7., stosowne uwagi poczyniono w ramach poszczególnych podrozdziałów poświęconych polskiemu prawu pracy. W rozdziale 9. wyodrębniono podrozdział o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie przepisów o czasie pracy w prawie niemieckim i rosyjskim, jednakże z uwagi na poboczny dla tematu monografii charakter tego zagadnienia oba porządki prawne zostały omówione w ramach jednego punktu. Rozdział 8. dotyczący pracy ponadwymiarowej w pragmatykach służbowych nie uwzględnia pragma-

tyk pracowniczych w niemieckim i rosyjskim prawie pracy, gdyż ich omówienie znacznie przekraczałoby ramy objętościowe niniejszej rozprawy.

Systematyka wewnętrzna pracy obejmuje dziewięć rozdziałów, w których zaprezentowane hipotezy badawcze usystematyzowane są tytułami i podtytułami.

Przedmiotem analizy w rozdziale pierwszym jest praca w godzinach nadliczbowych według przepisów prawnych obowiązujących w Polsce do 31.12.2003 r. Rozdział ma charakter historyczny, a jego celem jest przedstawienie dorobku legislacyjnego oraz orzecznictwa Polski międzywojennej i powojennej w omawianym zakresie. Historia rozwoju przepisów o czasie pracy nie tylko ma wymiar faktograficzny, ale głównie służy uwypukleniu tendencji rozwojowych tej części prawa pracy. Zaakcentowane zostaną zjawiska i instytucje istniejące w obecnym stanie prawnym, choć niekiedy w zmienionej postaci, jak również niewystępujące w obowiązującym prawie. Każdy podrozdział kończy się podsumowaniem dorobku legislacyjnego danego okresu, wzbogaconym danymi statystycznymi obrazującymi praktyczny walor obowiązujących unormowań.

Kolejne rozdziały rozprawy są poświęcone analizie pojęcia „praca w godzinach nadliczbowych” w poszczególnych systemach czasu pracy. Dokładnej analizie poddano kwestie sporne, nierozstrzygnięte dotychczas w doktrynie i judykaturze. Jeden z podrozdziałów poświęcono instytucji podróży służbowej w kontekście pracy w godzinach nadliczbowych. Ukazane zostanie także bogactwo poglądów doktrynalnych w tym zakresie oraz niekonsekwentne stanowisko Sądu Najwyższego. Ta część rozprawy służy przedstawieniu najważniejszych kontrowersji w nauce prawa pracy i ma skłonić do krytycznej analizy istniejącej regulacji prawnej. Nie zabraknie także analizy pracy ponadnormatywnej osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu oraz dyżuru w kontekście godzin nadliczbowych.

W rozdziale czwartym są omówione przesłanki pracy w godzinach nadliczbowych. Ze względu na to, iż praca nadliczbowa wydłuża czas pracy, ustawodawca poddaje jej zlecenie dwóm ograniczeniom: może być zarządzona jedynie w razie zaistnienia przyczyn wskazanych przez Kodeks pracy oraz może być wykonywana jedynie w granicach dozwolonych przez kodeks.

Kolejny rozdział jest poświęcony głównemu zagadnieniu rozprawy, tj. analizie obowiązku pracownika wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Autorka próbuje odpowiedzieć na pytanie, czy pracownik ma obowiązek świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, oraz poszukuje podstawy prawnej tego obowiązku. Akcent został położony na to, iż praca ponad obowiązujące normy czasu pracy jest obowiązkiem ekstraordynaryjnym. W rozdziale tym znajduje się także omówienie zagadnienia formy polecenia pracy w godzinach

nadliczbowych, a w ostatnim podrozdziale – przypadki, w których pracownik ma prawne możliwości zakwestionowania polecenia przełożonego wykonywania pracy w nadgodzinach.

Przedmiotem rozważań rozdziału szóstego są prawne ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych, tj. środki prawne, które uniemożliwiają pracodawcy ponadnormatywne zatrudnianie pracownika, względnie poddają je odmiennej regulacji. I tak, zostaną przedstawione: bezwzględne i względne zakazy zatrudniania w nadgodzinach, które wyznaczają granice obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, limity oraz sposoby rekompensaty tej pracy. W końcowej części rozdziału autorka zwraca uwagę na problem zawierania umów cywilnoprawnych oraz dodatkowych umów o pracę jako sposób obchodzenia przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych.

W rozdziale siódmym opracowania następuje omówienie specyficznej regulacji pracy w godzinach nadliczbowych osób zajmujących stanowiska kierownicze.

W kolejnym rozdziale analizie poddano pracę ponadwymiarową w pragmatykach pracowniczych, które stanowią *leges speciales* do przepisów Kodeksu pracy. Podjęto próbę pogrupowania kilkudziesięciu pragmatyk, mając na względzie sposób unormowania pracy ponadwymiarowej, a zwłaszcza jej pojęcie, przesłanki oraz sposoby rekompensaty.

Dla pełnej prezentacji omawianego zagadnienia istotne jest również przedstawienie konsekwencji naruszenia przez pracodawcę przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Zostały wskazane dwie z nich: sądowe dochodzenie roszczeń przez pracownika, jak również odpowiedzialność za wykroczenia i karna w przypadku zakwalifikowania naruszeń przepisów o czasie pracy jako wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz przestępstw.

Rozprawę zamyka zakończenie, w którym dokonano oceny aktualnego stanu prawnego i zaproponowano rozwiązania *de lege ferenda*.

Autorka dokonała analizy wybranych zagadnień pracy w godzinach nadliczbowych z uwzględnieniem społeczno-gospodarczych uwarunkowań tej instytucji, celów, jakie ma ona spełniać, oraz rzeczywistej efektywności istniejących rozwiązań prawnych, sygnalizowanej przez orzecznictwo oraz doktrynę. Dokładnej analizie poddano kwestie sporne, nierozstrzygnięte dotychczas w piśmiennictwie i judykaturze. W przekonaniu o możliwości i potrzebie ciągłego doskonalenia obowiązującego systemu prawa pracy formułuje również szereg postulatów *de lege ferenda*. Wyływają one zarówno z analizy przepisów prawa, jak i problemów praktycznych. Duży akcent autorka położyła na orzecznictwo sądowe w omawianym zakresie, często poddając je krytycznej analizie.