

PRAWO PRACY



Nadgodziny w praktyce



www.pip.gov.pl ▶

Co to jest praca w godzinach nadliczbowych?

Praca w godzinach nadliczbowych występuje po przekroczeniu przez pracownika:

- tygodniowej normy czasu pracy,
- dobowej normy czasu pracy,
- przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, wynikającego z obowiązującego go systemu i rozkładu czasu pracy (przy zatrudnieniu w równoważnym systemie czasu pracy).

Norma dobowa i tygodniowa – co do zasady 8 godz. na dobę i przeciętnie 40 godz. na tydzień.

Wyjątek – przepisy szczególne – np. norma czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym – 7 godz. na dobę i 35 godz. tygodniowo.

PRZYKŁAD

1. Przekroczenie normy tygodniowej. Pracownik świadczy pracę w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku po 8 godz. dziennie a czas pracy jest rozliczany w 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym obejmującym miesiąc kalendarzowy. Dniem wolnym wyznaczonym dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy jest sobota. W jednym z tygodni pracodawca polecił pracownikowi, ze względu na szczególne potrzeby, wykonywanie pracy w sobotę, która była dla niego dniem wolnym od pracy. Pracę wykonywał w wymiarze 8 godz. Praca w tym dniu nie została zrekompensovana dniem wolnym od pracy. Po zakończeniu okresu rozliczeniowego (miesiąca kalendarzowego), praca w sobotę w wymiarze 8 godz. stanowi pracę w godzinach nadliczbowych wynikających

Norma dobowa i tygodniowa

z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

2. Przekroczenie normy dobowej. Pracownik świadczy pracę w podstawowym systemie czasu pracy, pracuje od poniedziałku do piątku po 8 godz. dziennie. Pracodawca w czwartek w danym tygodniu, ze względu na szczególne potrzeby, polecił mu wykonywanie pracy w wymiarze 10 godz. W tym dniu pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy w wymiarze 2 godz.

3. Jednoczesne przekroczenie normy dobowej i tygodniowej. Pracownik świadczy pracę w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku po 8 godz. dziennie a czas pracy jest rozliczany w 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym obejmującym miesiąc kalendarzowy. Dniem wolnym wyznaczonym dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy jest sobota. W jednym z tygodni pracodawca polecił pracownikowi, ze względu na szczególne potrzeby, wykonywanie pracy w sobotę, która była dla niego dniem wolnym od pracy. Pracę wykonywał w wymiarze 10 godz. Praca w tym dniu nie została w żadnym sposób zrekompensowana czasem wolnym. Po zakończeniu okresu rozliczeniowego (miesiąca kalendarzowego), praca w sobotę w wymiarze 10 godz. stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wymiarze 2 godz. – wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy i w wymiarze 8 godz. – wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Przekroczenie przedłużonego dobowego wymiaru

4. Przekroczenie przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy. Pracownik świadczy pracę w równoważnym systemie czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do **12 godz.** W danym tygodniu, w którym miał zaplanowaną pracę od poniedziałku do piątku po 12 godz. dziennie, w piątek z uwagi na awarię systemu wodnego wykonywał pracę, na polecenie pracodawcy, łącznie przez 15 godz. W tym dniu pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy w wymiarze 3 godz. (spełniono dwie przesłanki – praca w wymiarze 3 godz. – ponad normę 8 godz. i ponad ustalony wymiar czasu pracy – 12 godz.

UWAGA!

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (okoliczności takie jak: pożary, powodzie, katastrofy, awarie maszyn itp.);
- szczególnych potrzeb pracodawcy (okoliczności, których pracodawca nie mógł przewidzieć w chwili ustalania rozkładu czasu pracy na dany okres rozliczeniowy).

Pracownik a odmowa pracy w nadgodzinach



Pracownik może odmówić wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli polecenie to byłoby sprzeczne z przepisami prawa. W doktrynie przyjmuje się, że odmowa wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest także w sytuacji, gdy polecenie byłoby sprzeczne z umową o pracę, gdy powodowałoby naruszenie zasad współżycia społecznego, zagrażało życiu lub zdrowiu pracownika i innych osób, a także gdy stan psychofizyczny pracownika nie pozwala na wykonanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Nieuzasadniona odmowa wykonania przez pracownika polecenia pracy w godzinach nadliczbowych może skutkować nałożeniem na niego kary porządkowej upomnienia lub nagany za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a w skrajnych przypadkach może nawet prowadzić do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Nadgodziny w niepełnym wymiarze czasu pracy

UWAGA!

Nie można mylić godzin nadliczbowych z godzinami ponadwymiarowymi.

Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia jak za nadgodziny.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na ½ etatu świadczy pracę w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku po 4 godz. dziennie. W czwartek w danym tygodniu pracownik na polecenie pracodawcy świadczył pracę w wymiarze 9 godz. W tym dniu pracownik świadczył pracę, 4 godz. w ramach normalnego wymiaru czasu pracy, 4 godz. w godzinach ponadwymiarowych i 1 godz. w godzinach nadliczbowych.

Godziny po przekroczeniu 4 godz. na dobę, ale niestanowiące przekroczenia 8 godz., stanowią godziny ponadwymiarowe, a nie godziny nadliczbowe.



Limit godzin nadliczbowych



Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godz. w roku kalendarzowym.

Ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym jest dopuszczalne w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Maksymalna liczba godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym nie powinna przekroczyć 416 godz. (52 – liczba tygodni w roku kalendarzowym x 8 – dopuszczalna liczba przekroczenia 40 godz. przeciętnie na tydzień).

Uwzględniając natomiast konieczność wykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, roczny limit godzin nadliczbowych nie powinien przekroczyć 384 godzin przy wymiarze 20 dni urlopu wypoczynkowego lub 376 godz. przy wymiarze 26 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym.

Do rocznego limitu godzin nadliczbowych zaliczać należy wszystkie godziny nadliczbowe bez względu na to, jaki miały charakter.

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych



W godzinach nadliczbowych nie wolno zatrudniać:

- pracownika młodocianego,
- pracownicy w ciąży,
- pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia, jeśli nie wyrazili zgody na pracę w godzinach nadliczbowych,
- pracownika niepełnosprawnego, chyba że jest on zatrudniony przy pilnowaniu oraz gdy na jego wniosek lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tym pracownikiem wyrazi na to zgodę,
- pracownika zatrudnionego na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia – dotyczy tylko pracy w godzinach nadliczbowych koniecznej ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy.

Rekompensata nadgodzin wynagrodzenie z dodatkiem

Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych

Praca w godzinach nadliczbowych może być rekompensowana na trzy sposoby:

- wynagrodzeniem wraz z dodatkiem,
- ryczałtem za nadgodziny,
- czasem wolnym.

Rekompensata nadgodzin wynagrodzeniem wraz z dodatkiem

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi 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 wyżej określony.

Dodatek w wysokości określonej 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia.

Normalne wynagrodzenie

Normalne wynagrodzenie

Przez normalne wynagrodzenie należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 r., sygn. I PRN 40/86).

Normalne wynagrodzenie za nadgodziny obejmuje zatem, stale i systematycznie wypłacane:

- wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową,
- dodatki do wynagrodzenia przewidziane przepisami prawa wewnątrzzakładowego, np. stażowy, funkcyjny, za znajomość języków obcych, za pracę w warunkach szczególnych,
- premie, jeśli mają charakter stały i nie są uzależnione od uzyskania przez pracownika konkretnych osiągnięć w pracy (nagrody).



Dodatek i ryczałt za nadgodziny



Dodatek za nadgodziny

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za nadgodziny obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia (dotyczy pracowników wynagradzanych w systemie prowizyjnym, akordowym, zadaniowym).

Ryczałt za nadgodziny

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za nadgodziny, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Rekompensata czasem wolnym

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może pracownikowi udzielić czas wolny od pracy:

1. Na pisemny wniosek pracownika – w tym samym wymiarze co liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Wniosek pracownika powinien zawierać datę, w której wystąpiły nadgodziny, informację o liczbie godzin nadliczbowych, datę odbioru nadgodzin. Jeżeli liczba godzin odpowiada jego wymiarowi czasu pracy, obowiązującemu pracownika zgodnie z rozkładem czasu pracy, może on we wniosku zaznaczyć, że odbierze dzień wolny. Wniosek należy przechowywać z dokumentacją dotyczącą ewidencjonowania czasu pracy.

Odbiór czasu wolnego na wniosek pracownika może nastąpić poza okresem rozliczeniowym, w którym te nadgodziny wystąpiły. Pracownik musi jednak pamiętać, że wniosek taki musi złożyć pracodawcy przed terminem płatności wynagrodzenia za miesiąc, w którym nadgodziny wystąpiły. Jeżeli tego nie uczyni, pracodawca będzie zobligowany do wypłacenia mu wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Istotnym jest, że pracodawca nie musi uwzględniać wniosku pracownika. Ostateczna decyzja co do sposobu rekompensaty pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych należy do pracodawcy. Pracownik, mimo złożonego wniosku o rekompensatę nadgodzin czasem wolnym, bez zgody pracodawcy nie może odebrać czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli pracownik złoży wniosek o odbiór czasu wolnego za nadgodziny tylko co do części z tych nadgodzin, pozostałe godziny pracodawca rekompensuje albo cza-

Rekompensata czasem wolnym

sem wolnym udzielonym z własnej inicjatywy albo wynagrodzeniem wraz z dodatkiem.

W przypadku gdy pracownik nie złoży wniosku o odbiór za nadgodziny w formie czasu wolnego, a okres rozliczeniowy czasu pracy jest dłuższy niż 1 miesiąc, pracodawca powinien poinformować pracownika o sposobie rekompensaty nadgodzin przed terminem płatności wynagrodzenia za miesiąc, w którym nadgodziny wystąpiły. Jeżeli tego nie uczyni, pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie z dodatkiem.

Jeżeli pracownik świadczył pracę w wymiarze 2 godz. nadliczbowych czas wolny otrzyma w wymiarze 2 godz., czyli któregoś dnia rozpocznie pracę później bądź też wcześniej ją skończy.

2. Bez wniosku pracownika – w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego i nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Rekompensata nadgodzin czasem wolnym, bez wniosku pracownika, z inicjatywy pracodawcy, nie może nastąpić poza okresem rozliczeniowym, w którym nadgodziny wystąpiły.

Jeżeli pracownik świadczył pracę w wymiarze 2 godz. nadliczbowych czas wolny otrzyma w wymiarze 3 godz., czyli któregoś dnia rozpocznie pracę później bądź też wcześniej ją skończy. Wymiar czasu pracy w tym miesiącu, w którym wystąpiły nadgodziny należy obniżyć o 3 godz., co nie może spowodować obniżenia jego wynagrodzenia.

Rekompensata czasem wolnym

Rekompensowanie pracy w dniu wolnym od pracy

Pracownikowi, który ze względu na konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

UWAGA!

Bez względu na liczbę godzin pracy w dniu wolnym wyznaczonym dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, następuje odbiór całego dnia wolnego.

Gdy strony nie dojdą do porozumienia w przedmiocie terminu odbioru dnia wolnego, odbiór ten nie nastąpi. Zdarza się również, że praca w dniu wolnym przypada na końcu ustalonego okresu rozliczeniowego czasu pracy czy też zaraz po pracy w tym dniu pracownik staje się niezdolny do pracy wskutek choroby. Wówczas również nie dojdzie do odbioru dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy wyznaczonym dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

Jeżeli nie dojdzie do odbioru dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wyznaczonym dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy i spowoduje to przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy, pracodawca będzie zobligowany do wypłacenia

Rekompensata czasem wolnym

pracownikowi wynagrodzenia za liczbę przepracowanych godzin w tym dniu wraz z 100% dodatkiem za pierwsze 8 godz. pracy.

Godziny pracy w tym dniu ponad normę 8 godzin lub ponad wymiar stanowią pracę w godzinach nadliczbowych rekompensowaną albo 50 proc. lub 100 proc. dodatkiem do wynagrodzenia.

Przeciętna liczba dni pracy w tygodniu, w ramach danego okresu rozliczeniowego, nie może przekraczać 5 dni. Nie można więc za pracę w dniu wolnym wyznaczonym dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy wypłacić pracownikowi wynagrodzenia bez oddania dnia wolnego. W takim przypadku dojdzie do przekroczenia zasady zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Niedopuszczalnym jest również ustalenie rozkładu czasu pracownika na 6 dni w tygodniu przy odpowiednim zmniejszeniu wymiaru czasu pracy w poszczególnych dniach.

UWAGA!

Odbiór dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wyznaczonym dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy to nie to samo co czas wolny za nadgodziny! W przypadku pracy w dniu wolnym wyznaczonym dla zachowania przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy pracodawca musi oddać dzień wolny. Nie ma wyboru pomiędzy rekompensatą czasem wolnym a wypłatą wynagrodzenia. W tym przypadku rekompensata finansowa dopuszczalna jest wyjątkowo, gdy nie ma możliwości oddania dnia wolnego.

Podstawy prawne

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (U. z 2023 r. poz. 1465).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r., poz. 44).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 927).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź
naszą stronę

www.pip.gov.pl