



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Nadgodziny w praktyce



Zanim
podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Co to jest praca nadliczbowa?

Praca wykonywana ponad:

- obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także
- przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, **jest pracą w godzinach nadliczbowych.**

UWAGA!

Pracy w godzinach nadliczbowych nie stanowi czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.

Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany (np. brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych – wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98).

Pracownik ma **obowiązek wykonania polecenia** pracy w godzinach nadliczbowych. Odmowa wykonania pracy w godzinach nadliczbowych może być uzasadniona wówczas, gdy polecenie jej wykonywania jest sprzeczne z prawem, z zasadami współżycia społecznego lub umową o pracę.

Dopuszczalność pracy nadliczbowej

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 (powódź, pożar, katastrofy, np. drogowe, budowlane, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn czy urządzeń). Są to sytuacje wyjątkowe i nieprzewidywalne,
- szczególnych potrzeb pracodawcy – mogą one wynikać, np. z absencji chorobowej pracowników czy konieczności pilnego, terminowego wykonania określonej pracy.

Pracodawca nie może z góry planować pracy w godzinach nadliczbowych.

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

UWAGA!

Pracodawca w przepisach wewnątrzzakładowych (w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy) albo w umowie o pracę, jeżeli nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, może ustalić wyższy limit – **maksymalnie 416 godzin** w roku kalendarzowym.

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy:

- pracownic w ciąży,
- pracowników młodocianych,
- pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, jeśli nie wyrazili zgody na pracę w godzinach nadliczbowych,
- pracowników zatrudnionych na stanowisku pracy, na którym występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (zakaz ten dotyczy pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, natomiast nie obejmuje takich sytuacji, jak akcja ratownicza konieczna do ratowania zdrowia lub życia ludzkiego, ochrony mienia bądź usuwania awarii),
- pracowników niepełnosprawnych, z wyjątkiem zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy na wniosek niepełnosprawnego lekarz, przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych.



Przekroczenie dobowej normy czasu pracy

Pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca wykonywana ponad:

- obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy – a więc normę podstawową czasu pracy wynoszącą 8 godzin na dobę;
- każdą inną normę dobową czasu pracy określoną w przepisach regulujących czas pracy określonej grupy pracowników (np. dotyczy to pracowników niepełnosprawnych czy pracowników służby zdrowia).

Przykład

Norma dobowa czasu pracy pracownika z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wynosi 7 godzin na dobę. Pracownik świadczy pracę od poniedziałku do piątku w godz. od 8.00 do 15.00. W piątek pracodawca polecił pracownikowi zostać dłużej w pracy i w efekcie pracownik w tym dniu świadczył pracę do godziny 16.00. Doszło w tym przypadku do przekroczenia normy dobowej czasu pracy o 1 godzinę.

UWAGA!

Dobowa norma czasu pracy może zostać przekroczona także wskutek dwukrotnego rozpoczęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej. Nie dotyczy to jednak tzw. ruchomego czasu pracy (art. 140¹ Kp).

Przekroczenie przedłużonego dobowego wymiaru

Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy polega na świadczeniu przez pracownika pracy w wymiarze większym niż wynosi dobowy wymiar czasu pracy, czyli powyżej 8 godzin na dobę.

Pracą w godzinach nadliczbowych będzie w takim przypadku praca ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, np. po 12 godzinach w systemie równoważnym czasu pracy.

Przykład



Pracownik wykonuje pracę w równoważnym systemie czasu pracy – 12 godzin na dobę. W poniedziałek, zgodnie z rozkładem czasu pracy miał zaplanowaną pracę od 6.00 do 18.00, jednak w związku z awarią na polecenie pracodawcy musiał pozostać w pracy dłużej i w efekcie wykonywał pracę do 20.00. Praca przypadająca w godzinach między 18.00 a 20.00 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych nie jest pracą przekraczającą dobową normę czasu pracy lecz dopiero pracą wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy.

Przykład



Pracownik zatrudniony w systemie równoważnym we wtorek miał zaplanowaną pracę na 7 godzin od 7.00 do 14.00. Na polecenie pracodawcy wykonywał pracę do 17.00. W tym przypadku pracownik ma 2 nadgodziny dobowe (od 15.00 do 17.00).

Przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy

Pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca wykonywana ponad obowiązującą pracownika tygodniową normę czasu pracy.

Rozliczenie nadgodzin średniotygodniowych możliwe jest dopiero po zamknięciu okresu rozliczeniowego.

Przykład



Pracownik w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym pracował 6 godzin w wolną sobotę i za pracę tę nie otrzymał dnia wolnego. Doszło więc do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy o 6 godzin.

Sposób ustalenia liczby godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia przeciętne tygodniowych norm czasu pracy:

- 1) od faktycznie przepracowanych w danym okresie rozliczeniowym godzin pracy odejmuje się liczbę godzin pracy planowanych na dany okres rozliczeniowy, jeżeli wynik jest dodatni,
- 2) od tak uzyskanego wyniku odejmuje się liczbę godzin, które powstały z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy (lub jego przedłużonego wymiaru),
- 3) otrzymana w ten sposób liczba godzin pracy to liczba godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia przeciętne tygodniowych norm czasu pracy.

Nadgodziny przy niepełnym wymiarze czasu pracy

Pracowników niepełnoetatowych obowiązują te same normy, co pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Praca ponadwymiarowa, czyli przekraczająca wartość etatu określoną w umowie, ale mieszcząca się w granicach powszechnie obowiązujących norm, nie jest pracą w nadgodzinach.

Godziny nadliczbowe zaczynają się dopiero po przekroczeniu norm czasu pracy, czyli np. w podstawowym czasie pracy – po przekroczeniu 8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin tygodniowo.

Przykład



Pracownica zatrudniona na 1/2 etatu wykonuje pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 12.00. Godziny ponadwymiarowe wystąpią w razie pracy od 12.00 do 16.00, a każda godzina pracy po 16 będzie pracą w godzinach nadliczbowych.

UWAGA!

Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika niepełnoetatowego, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Wymóg wprowadzenia takiego zapisu ma na celu zrekompensowanie niepełnoetatowemu pracownikowi pracy ponad jego wymiar czasu pracy, która w sensie ścisłym nie jest pracą nadliczbową.

Rekompensata nadgodzin – wynagrodzenie z dodatkiem

Jednym ze sposobów rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych jest zapłata wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy:

- normalne wynagrodzenie za pracę oraz
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przez normalne wynagrodzenie należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie. Obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych (wyrok SN z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86).

Normalne wynagrodzenie obejmuje więc dodatek funkcyjny, stażowy, za wykonywanie pracy w szkodliwych warunkach oraz premie, jeśli mają charakter stały, a nie wynikowy.



Rekompensata nadgodzin wynagrodzenie z dodatkiem

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 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,
- 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

WAŻNE! Dodatek ten przysługuje wtedy, gdy przekroczenie normy tygodniowej nie jest konsekwencją przekroczenia normy dobowej, za co pracownikowi przysługuje dodatek w pierwszej kolejności. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – podstawę dodatku stanowi 60% wynagrodzenia.

Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych

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

Przyznanie pracownikowi ryczałtu nie wyklucza możliwości dochodzenia przez niego dopłaty w sytuacji, gdyby faktyczny wymiar czasu pracy okazał się wyższy niż zakładany przy ustalaniu ryczałtu (wyrok SN z dnia 11 czerwca 1971 r. III PZP 15/71).

UWAGA!

Wprowadzenie zryczałtowanego wynagrodzenia za nadgodziny zwalnia pracodawcę z obowiązku ewidencjonowania godzin pracy pracownika.

Ryczałt może być proporcjonalnie obniżony w razie niewykonywania pracy przez pracownika, np. w związku z chorobą. Przepracowanie zaś przez pracownika mniejszej liczby nadgodzin niż przyjęta przy określaniu ryczałtu nie uzasadnia jego proporcjonalnego obniżenia.

Określając wysokość ryczałtu za nadgodziny, należy pamiętać, że nie może on przekraczać wymiaru przeciętnie 8 godzin na tydzień, gdyż w przeciwnym razie wskazywałby na przekraczanie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Rekompensata nadgodzin czasem wolnym

Kolejnym sposobem rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych jest udzielenie czasu wolnego.

Rekompensata pracy nadliczbowej czasem wolnym może nastąpić:

- na wniosek pracownika,
- bez wniosku pracownika.

Rekompensata pracy nadliczbowej czasem wolnym pozbawia pracownika dodatku za tę pracę. Pracownikowi przysługuje jednak prawo do normalnego wynagrodzenia za czas przepracowany.

UWAGA!

Praca nadliczbowa, która została zrekompensowana udzieleniem czasu wolnego, nie zmienia swojego charakteru, co powoduje, że również te godziny nadliczbowe podlegają wliczeniu do rocznego limitu godzin nadliczbowych.

Rekompensowanie pracy nadliczbowej przez udzielenie czasu wolnego może być stosowane we wszystkich systemach czasu pracy, a także w odniesieniu do pracy nadliczbowej, gdy jest ona uzasadniona prowadzeniem akcji ratowniczej lub usuwaniem awarii, jak też szczególnymi potrzebami pracodawcy.

Wniosek pracownika

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu **w tym samym wymiarze** czasu wolnego od pracy.

Przykład

Pracownik został 2 godziny dłużej w pracy, za co chce odebrać czas wolny. Pracodawca udzieli mu 2 godzin wolnego.

Wniosek pracownika powinien być złożony:

- przed terminem płatności wynagrodzenia za pracę przypadającym bezpośrednio po wystąpieniu godzin nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej,
- na piśmie i zostać dołączony do karty ewidencji czasu pracy pracownika.

Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego nie jest dla pracodawcy wiążące.

Czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych nie musi być udzielony w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym wykonano tę pracę.

Jeżeli **dzień wolny** udzielony został w innym miesiącu niż w tym, w którym wystąpiły nadgodziny, to w miesiącu, w którym pracownik pracował ponad normę, otrzymuje odpowiednio wyższe wynagrodzenie za pracę, natomiast w miesiącu, w którym czas wolny odebrał, odpowiednio niższe.

Bez wniosku pracownika

Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także **bez wniosku pracownika**.

Pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, **w wymiarze o połowę wyższym** niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Przykład 1



Jeśli pracownik przepracuje 4 godziny nadliczbowe, to pracodawca będzie obowiązany udzielić mu 6 godzin wolnego.

Udzielenie przez pracodawcę czasu wolnego nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Przykład 2



Pracownik w styczniu przepracował 8 godzin nadliczbowych, które pracodawca postanowił zrekompensować czasem wolnym, udzielając mu – do końca miesiąca – 12 godzin wolnego. Pomimo niedopracowania przez pracownika 4 godzin pracodawca powinien wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za styczeń w pełnej wysokości.



Praca w dniu wolnym

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidujące dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych, tj.:

- konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz
- szczególnych potrzeb 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 mu do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Obowiązek udzielenia całego dnia wolnego nie jest uzależniony od liczby godzin, jakie pracownik przepracował w dniu wolnym.

Przykład



Pracownik wykonujący pracę od poniedziałku do piątku, dostał polecenie 3 godzin pracy w sobotę. Pomimo tak krótkiej pracy przysługuje mu w zamian cały dzień wolny.

UWAGA!

Nieudzielenie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny **od 1 000 zł do 30 000 zł.**

Nadgodziny kadry zarządzającej

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. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, wykonujący pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, mają prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości 100%, pod warunkiem, że 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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.).
- § 4 Rozporządzenia 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 1996 r. Nr 62, poz. 289, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 286, z późn. zm.).