

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Dopuszczalna jest tylko w przypadku zaistniałej konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w oparciu o bardzo ogólną przesłankę - szczególnych potrzeb pracodawcy. Ten ostatni przypadek nie daje jednak podstaw do polecenia „nadgodzin” dla zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami zakładu pracy nie może przekroczyć dla danego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Ustawodawca dopuścił jednak możliwość ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, z tym że takie rozwiązanie wprowadzone musi być w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo ostatecznie w umowie o pracę, ale tylko gdy pracodawca nie jest objęty UZP lub też nie jest zobligowany do wydania regulaminu pracy. Trzeba jednak pamiętać, że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Choć to ograniczenie nie dotyczy znowu pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

W umowie o pracę strony stosunku pracy ustalają dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym jego wymiarze, których przekroczenie uprawni do dodatku za „godziny nadliczbowe”.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek. Jego wysokość jest zróżnicowana. Dodatek ten wynosi 100 % do wynagrodzenia, gdy praca w godzinach nadliczbowych przypada w nocy; w niedzielę i święta (niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy); w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto (wedle obowiązującego go rozkładu czasu pracy). Natomiast dodatek 50 % do wynagrodzenia przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałych przypadkach. Jako podstawę do obliczania dodatku za „nadgodziny” przyjmuje się wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, wtedy przyjmuje się 60 % płacy ustalonej wedle reguł obliczania wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy.

Dla pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za „nadgodziny” może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość odpowiada musi przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Dodatek nie przysługuje, gdy na pisemny wniosek pracownika, który wypracował godziny nadliczbowe, pracodawca udziela, w wymiarze odpowiadającym „nadgodzinom”, czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za „nadgodziny” może nastąpić także i bez wniosku zainteresowanego pracownika, jednak w takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych i najpóźniej do końca danego okresu rozliczeniowego. W takiej sytuacji nie może to znowu spowodować obniżenia wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Ustawodawca wskazuje, choćby przez wzgląd na zasadę prawa pracy wyrażoną w art. 14 Kodeksu pracy (prawo świadczącego pracę do wypoczynku), że pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje przede wszystkim dzień wolny od

pracy. Dzień ten musi być udzielony do końca okresu rozliczeniowego i w terminie uzgodnionym z zainteresowanym.

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych co do zasady nie mają prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego, czy w jego trakcie, pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku za „nadgodziny”, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania stosunku świadczył pracę ponad normy czasu pracy.

Pracownik może być zobligowany do pełnienia dyżuru, czyli do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego należy się mu wynagrodzenie.