

Kodeks pracy reguluje różne aspekty wynagrodzenia za pracę, takie jak np. zasady jego ustalania w zakładzie pracy (np. w regulaminie wynagradzania), miejsce, sposób i termin wypłaty, dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia, czy też kiedy ono przysługuje pomimo nieświadczenia pracy przez pracownika. Stosunkowo niewiele natomiast regulacji poświęconych zostało jego składnikom lub szerzej – strukturze.

Oznacza to, że zwłaszcza w przypadku pracodawców prywatnych decyzje w tym zakresie podejmowane są na poziomie poszczególnych zakładów pracy. Z kolei w przypadku sfery budżetowej regulacje poświęcone tej materii zazwyczaj zawierają ustawy szczegółowe, dotyczące poszczególnych grup zatrudnionych, np. nauczycieli czy urzędników.
Niemniej jednak nawet w Kodeksie pracy znalazły się przepisy poświęcone konkretnym składnikom wynagrodzenia, a jednym z nich jest dodatek za pracę w porze nocnej, regulowany przede wszystkim w art. 1518 kp.
W temacie tego dodatku kluczowe jest zwrócenie uwagi na przesłankę jego nabycia, którą jest w świetle § 1 wspomnianego art. 1518 kp – wykonywanie pracy w porze nocnej. Taka redakcja przepisu siłą rzeczy powoduje, że należy ustalić, czym jest pora nocna. Zgodnie z art. 1517 § 1 Kodeksu pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. W praktyce oznacza to, że faktyczna pora nocna u każdego pracodawcy może się nieco różnić (dopuszczalne będzie przyjęcie np. w regulaminie pracy godzin od 21.00 do 5.00, jak i od 23.00 do 7.00).
Wracając do dodatku za pracę w porze nocnej, należy mocno podkreślić, że podstawą jego nabycia jest sam fakt takiego zjawiska, a nie jego wymiar. Innymi słowy, prawo do dodatku przysługuje zawsze za każdym razem, gdy pracownik świadczy pracę w tych godzinach, niezależnie od tego, ile tych godzin w porze nocnej przepracuje.
Kolejną istotną kwestią jest wysokość tego dodatku. Ustawodawca przyjął, że jest ona równa dla wszystkich pracowników (w szczególności nie zależy od wysokości normalnych zarobków) i

wynosi 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Jako że wysokość wynagrodzenia minimalnego za pracę określona jest w stawce miesięcznej, na potrzeby obliczania dodatku za pracę w porze nocnej należy tę kwotę podzielić przez liczbę godzin do przepracowania w danym miesiącu (co oznacza, że wysokość analizowanego dodatku będzie się nieznacznie wahała w ciągu roku), a tak uzyskany wynik podzielić jeszcze na 5. Przykładowo, w kwietniu br. obliczenia będą wyglądały następująco: 2800 zł (wynagrodzenie minimalne): 168 (liczba godzin pracy w kwietniu) = 16,67 zł (stawka godzinowa wynagrodzenia minimalnego w tym miesiącu). Następnie 16,67 zł x 20% = 3,33 zł. Tym samym za każdą godzinę pracy w porze nocnej w kwietniu pracownik nabywa na podstawie Kodeksu pracy prawo do dodatku w wysokości 3,33 zł (jest to kwota brutto). Oczywiście w zakładowych źródłach prawa pracy czy w umowie o pracę możliwe jest wprowadzenie rozwiązań korzystniejszych dla pracowników w tym zakresie. Warto jeszcze wskazać na możliwość zastąpienia tego dodatku ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej, co dotyczy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy.

źródło: Tygodnik "Solidarność"