

## Wynagrodzenie za nadgodziny

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracodawca powinien wypłacić dodatek w wysokości:

1) 100 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w nocy,
- w niedziele i w dni wolne od pracy 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 inny dzień, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wymienione powyżej (pkt 1).

Jako podstawę do obliczania dodatku za „nadgodziny” przyjmuje się wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowanego określonego stawek godzinowych lub miesięcznych, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, wtedy przyjmuje się 60 proc. płacy ustalonej według 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 bez wniosku zainteresowanego pracownika, jednak w takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę większym 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 wadzącego pracownika do wypoczynku), że pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciwnie przeciwnym tygodniu pracy, przysługuje przede wszystkim dzień wolny od pracy. Dzień ten musi być udzielony do końca okresu rozliczeniowego i w terminie uzgodnionym z zainteresowanym.

Wyjątkowo 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 wiadczył pracownik 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 mu wynagrodzenie.

Dział 6 Kp, rozdział 5