

PRAWO PRACY W PRAKTYCE



ROZLICZANIE GODZIN NADLICZBOWYCH



Wydawnictwo
Wiedza i Praktyka

www.KadryOnline.pl



Kierownik Grupy Wydawniczej

Rafał Rybarski

Wydawca

Katarzyna Sénat

Redaktor prowadząca

Monika Załuska

Konsultant merytoryczny

Anna Tomczyk

zastępca Głównego Inspektora Pracy

Korekta

Zespół

ISBN 978-83-7572-218-5

© Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2009

Skład i łamanie

Raster studio, Norbert Bogajczyk

ul. Konopnickiej 46, 05-071 Sulejówek, tel. 603 59 59 71

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 0 22 518 29 29, faks 0 22 617 60 10

Książka chroniona jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszej książce wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych.

W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w książce wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

Kiedy wystąpi praca w godzinach nadliczbowych?	3
Przekroczenie dobowej normy czasu pracy	3
Przekroczenie przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy	4
Jak sprawdzić, czy nastąpiło przekroczenie normy?	4
Kiedy nie ma pracy w godzinach nadliczbowych?	4
Doba pracownicza a godziny nadliczbowe	5
Jak rozliczyć pracę przed zakończeniem doby pracowniczej?	5
Przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy	7
Jednoczesne przekroczenie normy dobowej i tygodniowej	7
PIP kontra MPiPS	8
Łatwiejsza metoda PIP	9
Tańsza metoda MPiPS	9
Rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych	10
Czas wolny na wniosek pracownika	10
Czas wolny bez wniosku pracownika	12
Wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe	14
Praca w dniu wolnym wynikającym z 5-dniowego tygodnia pracy	15
Praca w niedzielę i święto	18
PIP kontra SN	21
Ile dodatków: jeden czy dwa?	21
3 ważne zasady rekompensowania pracy w niedzielę lub święto	21
Nadgodziny niepełnoetatowca	22

Szanowni Państwo,

z rozliczaniem pracy nadliczbowej swoich pracowników boryka się prawie każdy pracodawca. I pół biedy, jeśli pracownik po prostu został kilka razy po swoich normalnych godzinach pracy. Schody zaczynają się, gdy pracownik świadczył pracę w tzw. wolną sobotę, niedzielę lub święto, które miały być dla niego wolne, lub w dniu wolnym oddanym za pracę w sobotę, niedzielę albo święto. Kiedy powstają nadgodziny i do tego jeszcze – jakie? Dobowe czy średniotygodniowe? Jak je rozliczyć? Kiedy można oddać czas wolny, a kiedy trzeba oddać cały dzień wolny i czym to się różni? Czy pracę nadliczbową można rekompensować jednocześnie czasem wolnym i dodatkiem? Jak rozliczać pracę nadliczbową i ponadwymiarową niepełnoetatowców? No i w końcu – którą metodę przyjąć, obliczając przekroczenie średniotygodniowe? Tę prezentowaną przez Ministerstwo Pracy i stosowaną przez sądy pracy, czy może bezpieczniej będzie przyjąć metodę PIP, którą kierują się inspektorzy pracy podczas kontroli? Biorąc pod uwagę fakt, że na kontrole przychodzi do Państwa inspekcja pracy, a nie ministerstwo, zapewne większość wskaże metodę PIP. Jednak metoda ministerstwa jest dla pracodawcy korzystniejsza...

Te oraz wiele innych wątpliwości związanych z rozliczaniem godzin nadliczbowych staramy się rozwiązać w tej publikacji. Mam nadzieję, że lektura tego vademecum będzie dla Państwa ciekawa i pożyteczna oraz że uzyskają Państwo odpowiedzi na trapiące pytania.

Pozdrawiam serdecznie
Monika Załuska
redaktor naczelna
miesięcznika „Prawo pracy
w pytaniach i odpowiedziach”

KIEDY WYSTĄPI PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH?

Rozliczanie pracy nadliczbowej niewątpliwie może przysparzać wielu problemów. Dlatego tak ważne jest usystematyzowanie wiedzy z tego zakresu.

Praca nadliczbowa jest pracą ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Jako taka nie może być czymś powszechnym. Możesz ją polecać jedynie w określonych przypadkach, mianowicie w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Aby prawidłowo rozliczyć pracę w godzinach nadliczbowych, musisz najpierw stwierdzić, czy rzeczywiście w danym przypadku wystąpiło przekroczenie normy czasu pracy.

Nadgodziny mogą wystąpić po przekroczeniu przez pracownika:

- 1) dobowej normy czasu pracy,
- 2) tygodniowej normy czasu pracy oraz
- 3) przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy – jeżeli jest on objęty jednym z równoważnych systemów czasu pracy.

Przekroczenie dobowej normy czasu pracy

Najbardziej powszechnie stosowaną dobową normą czasu pracy jest **8 godzin** (zgodnie z art. 129 kp). Najczęściej właśnie po 8 godzin na dobę pracują Twoi pracownicy. Norma taka może być krótsza, jeśli przepisy szczególne przewidują takie rozwiązania – np. **7 godzin i 35 minut** dla pracowników służby zdrowia czy też **7 godzin** dla pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Jeżeli pracownik będzie pracował dłużej niż przewidziana dla niego dobową normą czasu pracy, to przedłużenie takie spowoduje pracę w godzinach nadliczbowych.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonuje pracę w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku. Obowiązuje go powszechnie stosowana norma czasu pracy z Kodeksu pracy, czyli 8 godzin.

W czwartek pracodawca polecił mu pracę przez 10 godzin, ponieważ dostarczono pilne zlecenie na wykonanie dodatkowych robót. W tym dniu pracownik przekroczył więc

swoją dobową normę czasu pracy o 2 godziny, czyli innymi słowy przepracował w tym dniu 2 godziny nadliczbowe z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Przekroczenie przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy

Jeżeli Twój pracownik objęty jest jednym z równoważnych systemów czasu pracy, to w pewnych sytuacjach może dojść do przekroczenia przez niego przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy. Zobacz, kiedy tak się stanie.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonuje pracę w systemie równoważnym – tj. po 12 godzin dziennie. W piątek przyszedł do pracy zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy na 12 godzin, ale w związku z awarią systemu nawadniającego musiał pozostać w pracy przez kolejne 3 godziny.

W tym przypadku wszystkie 3 godziny mają charakter pracy w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy.

Jak sprawdzić, czy nastąpiło przekroczenie normy?

Gdy chcesz sprawdzić, czy doszło do przekroczenia dobowej normy czasu pracy, **porównaj plan pracy pracownika na dany dzień (harmonogram) z ewidencją czasu pracy (tj. faktycznie przepracowaną liczbą godzin)**. Jeżeli w wyniku tego porównania okaże się, że pracownik pracował dłużej, niż wynosi jego dobową normę czasu pracy lub przedłużony dobowy wymiar czasu pracy (w systemie równoważnym), to w takiej sytuacji dochodzi do pracy w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Kiedy nie ma pracy w godzinach nadliczbowych?

Pamiętaj, że gdy zgodnie z przyjętym harmonogramem czasu pracy **pracownik nie przepracowuje powszechnie obowiązującej normy czasu pracy lub przedłużonego wymiaru czasu pracy**, praca ponad zaplanowaną liczbę godzin nie musi oznaczać pracy w godzinach nadliczbowych.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w systemie równoważnym pracował zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy we wtorek 10 godzin, a w środę – 4 godziny.

We wtorek pracą w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy będzie jego 11. godzina pracy, natomiast w środę dopiero 9. godzina. Praca w godzinach 5., 6., 7., 8. – nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, ponieważ pracownik nie przekroczył 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy. Możesz spotkać również inne opinie na ten temat. Ta, przedstawiona tutaj, jest stosowana przez **PIP**.

Doba pracownicza a godziny nadliczbowe

Przez dobę pracowniczą rozumiemy kolejne 24 godziny, począwszy od godziny, w której pracownik rozpoczął swoją pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem (art. 128 § 3 pkt 1 kp). Jeżeli więc pracownik rozpoczyna pracę o godzinie 8.00, to jego doba pracownicza kończy się odpowiednio o 8.00 w dniu następnym. Polecenie pracy przed upływem takiej doby może spowodować pracę w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik w pierwszym tygodniu okresu rozliczeniowego rozpoczyna pracę na I zmianie codziennie o godzinie 6.00. W poniedziałek, zgodnie ze swoim rozkładem, rozpoczął pracę o 6.00 i pracował przez 8 godzin do godziny 14.00. Doba pracownicza tego pracownika kończy się więc odpowiednio o 6.00 we wtorek. Przed zakończeniem pracy w poniedziałek pracownik otrzymał jednak informację, że w związku z koniecznością przyjęcia towaru we wtorek wcześniej rano powinien przyjść we wtorek do pracy o godzinie 4.00, czyli przed zakończeniem doby poniedziałkowej.

Pracownik pracował zatem we wtorek 2 godziny w dobie poniedziałkowej i 8 godzin w dobie wtorkowej. Praca przez 2 godziny w dobie poniedziałkowej jest w tej sytuacji pracą w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Jak rozliczyć pracę przed zakończeniem doby pracowniczej?

Sprawdź teraz, jak powinieneś rozliczyć pracownika z czasu pracy, gdy rozpoczął on pracę przed zakończeniem doby pracowniczej. Czy i kiedy wystąpią wtedy nadgodziny? Czy z powodu zmiany rozkładu będziesz musiał zapłacić pracownikowi za godziny niedopracowane w kolejnej dobie?

PRZYKŁAD 1

Pracownik wykonuje pracę od poniedziałku do piątku przez 8 godzin dziennie. W środę rozpoczął pracę o 8.00 i pracował 8 godzin. W czwartek został poproszony o przyjście do

pracy o godzinie 6.00, czyli doba środowa nie została zamknięta, ale wykonywał pracę przez 8 godzin, czyli do 14.00 (zamiast do 16.00).

W tej sytuacji doszło do zmiany rozkładu czasu pracy w taki sposób, że praca w czwartek zamiast o 8.00 rozpoczęła się 2 godziny wcześniej. Nastąpiło więc przekroczenie dobowej normy czasu pracy w dobie środowej, w której pracownik przepracował w sumie 10 godzin. Wystąpiły w tej dobie 2 godziny nadliczbowe. Jednocześnie pracownik nie przepracował 2 godzin pomiędzy 14.00 a 16.00 w czwartek, które by przepracował, gdyby nie doszło do zmiany rozkładu czasu pracy.

Pracownik zachowa więc prawo do rekompensaty za pracę przez 2 godziny nadliczbowe, które przepracował w dobie środowej (wynagrodzenie z dodatkiem lub czas wolny). **Nie musisz jednak wypłacać wynagrodzenia za 2 nieprzepracowane godziny w czwartek pomiędzy 14.00 a 16.00.** W tym przypadku nie doszło bowiem do niedopracowania godzin do pełnego wymiaru przewidzianego w art. 130 kp. Wymiar czasu pracy został zachowany w wyniku zmiany rozkładu czasu pracy.

PRZYKŁAD 2

Pracownik pracuje po 8 godzin od 8.00 do 16.00 od poniedziałku do piątku. W czwartek w wyniku polecenia pracodawcy przyszedł do pracy na 8.00 na 6 godzin, a w piątek rozpoczął pracę o godzinie 6.00, czyli 2 godziny przed zakończeniem doby czwartkowej. W związku z tym liczba godzin, którą pracownik przepracował w dobie czwartkowej, wynosi 8.

W tej sytuacji nie wystąpi więc praca w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Nie ma również problemu z jej rekompensatą. Pamiętaj jednak, że dokonywanie takich zmian w harmonogramie czasu pracy może spotkać się z nieprzychylną reakcją inspektora pracy, który stwierdzi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Pomimo nieprzekroczenia dobowej normy czasu pracy **ustalenie rozkładu czasu pracy z dwukrotnym rozpoczęciem pracy w tej samej dobie pracowniczej jest bowiem omijaniem przepisu o przerywanym systemie czasu pracy.** Tylko w tym systemie możliwe jest bowiem dwukrotne rozpoczynanie pracy w tej samej dobie, a za czas przerwy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
