

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Rekompensowanie nadgodzin w systemie równoważnego czasu pracy

Overtime compensation in the equivalent working time system

Pracownik pracuje w systemie równoważnego czasu pracy, od poniedziałku do piątku – zazwyczaj po 10 godzin na dobę, w godz. 10.00–20.00, jednak ostatnio (we wtorek, 21 lipca) ze względu na awarię musiał zostać w pracy dłużej – do godz. 23.00. W jaki sposób należy mu zrekompensować tą dodatkową pracę? Czy przysługuje mu 50% dodatek za nadgodziny dopiero po 12 godzinach pracy, skoro pracuje w systemie równoważnego czasu pracy? Kto decyduje o tym, czy pracownik otrzyma dodatek za nadgodziny czy czas wolny (pracownik preferuje dodatek, a pracodawca – czas wolny)?

Pracą nadliczbową, zgodnie z art. 151 § 1 k.p., jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Taka praca jest dopuszczalna tylko 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.

Jeżeli w danym dniu (danej dobie pracowniczej) pracownik miał w rozkładzie czasu pracy zaplanowaną pracę na 10 godzin, to oznacza, że każda dodatkowa godzina pracy będzie już pracą nadliczbową. Pracą nadliczbową byłaby praca dopiero powyżej 12-tej godziny tylko wówczas, gdyby w tym dniu (tej dobie pracowniczej) pracownik miał zaplanowane 12 godzin pracy. W przepisie art. 151 § 1 k.p. jest bowiem mowa o tym, że pracą nadliczbową jest praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający nie tylko z obowiązującego pracownika systemu, ale i rozkładu czasu pracy.

Za pracę nadliczbową pracownik powinien w pierwszej kolejności otrzymać normalne wynagrodzenie za każdą z tych 3 godzin; ponadto Kodeks pracy przewiduje dwie formy rekompensaty – czas wolny albo dodatek do wynagrodzenia. O formie rekompensaty decyduje ostatecznie pracodawca, pracownik może jedynie określić swoje preferencje w tej kwestii, ale nie są one w jakikolwiek sposób wiążące dla pracodawcy.

Jeżeli pracodawca zdecyduje o wypłacie dodatku do wynagrodzenia, to istotne jest, w jaki sposób w zakładzie pracy zostały określone granice pory nocnej. Zgodnie z art. 151⁷ § 1 k.p. pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00, a w przypadku pracy nadliczbowej przypadającej w nocy wysokość dodatku z tytułu pracy nadliczbowej wynosi 100% wynagrodzenia (art. 151¹ § 1 pkt 1 lit. a k.p.). Jeżeli u pracodawcy pora nocna została wprowadzona np. między godz. 22.00 a 6.00, to

oznacza, że pracownikowi przysługuje dodatek za pracę nadliczbową w wysokości:

– 50% wynagrodzenia za pierwsze dwie godziny pracy nadliczbowej (w godz. 20.00–22.00), zgodnie z art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p., i

– 100% wynagrodzenia za trzecią godzinę pracy nadliczbowej (w godz. 22.00–23.00).

Niezależnie od dodatku z tytułu pracy nadliczbowej, za pracę w godz. 22.00–23.00 pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w porze nocnej. Z art. 151⁸ § 1 k.p. wynika bowiem, że pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Tak samo jak w przypadku dodatku z tytułu pracy nadliczbowej korzystniejsza dla pracownika wysokość dodatku za pracę w porze nocnej może wynikać z przepisów wewnętrznych, obowiązujących u pracodawcy (np. układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania).

Natomiast to, czy praca nadliczbową była wykonywana w dzień czy w nocy nie ma znaczenia w przypadku rekompensaty pracy nadliczbowej czasem wolnym od pracy. W takim przypadku pracownikowi w zamian za 3 godziny pracy nadliczbowej przysługuje:

– 3 godziny czasu wolnego – jeżeli czas wolny będzie udzielony na pisemny wniosek pracownika. Wówczas bowiem pracodawca w zamian za pracę nadliczbową udziela czasu wolnego w tym samym wymiarze co wymiar pracy nadliczbowej (art. 151² § 1 k.p.),

– 4,5 godziny czasu wolnego – jeżeli udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych następuje bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Dodatkowo udzielenie czasu wolnego musi nastąpić najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w którym wystąpiła praca nadliczbową. Ponadto nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. 151² § 2 k.p.).

Również w przypadku rekompensaty pracownikowi pracy nadliczbowej czasem wolnym od pracy, pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w porze nocnej, jeżeli praca ta miała miejsce w porze nocnej.

W przypadku gdy pracownik preferuje dodatek do wynagrodzenia jako rekompensatę pracy nadliczbowej, można się spodziewać, że nie złoży wniosku o udzielenie czasu wolnego, co oznacza, że pracodawca zdecydowany na udzielenie mu czasu wolnego będzie mu musiał zrekompensować pracę nadliczbową w proporcji 1,5 godziny czasu wolnego w zamian za 1 godzinę nadliczbową.

Bożena Lenart
Departament Prawny
Główny Inspektorat Pracy