

Podstawy wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe

Godziny nadliczbowe

Dopuszczalność pracy nadliczbowej

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie :

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

Godziny nadliczbowe

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy.

Na czwartek miał rozplanowaną pracę w godzinach

od 6.00 do 16.00, tj. 10 godzin.

*W związku z poleceniem pracodawcy pracownik faktycznie **świadczył pracę do godz. 18.00.***

Praca świadczona w godzinach 16.00-18.00 będzie stanowiła dla pracownika pracę w godzinach nadliczbowych.

Godziny nadliczbowe

Kwestie dodatków do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych reguluje art. 151¹ Kodeksu pracy (K.p.). Zgodnie z jego treścią:

„§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Godziny nadliczbowe

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.”

Godziny nadliczbowe

Ryczałt a przewidywany wymiar pracy w godzinach nadliczbowych

Kompensata pracy nadliczbowej ustalona przez pracodawcę w formie ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi czasu pracy w godzinach nadliczbowych oraz nie odbiegać od świadczenia przysługującego na zasadach ogólnych. Tego rodzaju ryczałt musi być uzgodniony wyraźnie przez strony, a jego wysokość nie może być mniej korzystna aniżeli wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalonego w myśl zasad wyrażonych w art. 151¹ K.p.

Godziny nadliczbowe

Ryczałt za nadgodziny jako stały element wynagrodzenia

Ryczałt za nadgodziny powinien być traktowany jako stały element wynagrodzenia i nawet, gdy pracownik nie wypracuje faktycznie w danym miesiącu wymaganej ilości nadgodzin, powinien być wypłacany. **W przypadku, gdy pracownik nie przepracuje żadnej godziny nadliczbowej, powinien być wypłacany w pełnej wysokości, tak jak wynagrodzenie zasadnicze.** Ulega on pomniejszeniu w przypadku choroby pracownika.

Godziny nadliczbowe

Kodeks pracy posługuje się pojęciami m.in. **„wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania”** oraz **„normalne wynagrodzenie za pracę”**. Nie zostały one zdefiniowane przez ustawodawcę. Stały się one natomiast przedmiotem rozważań doktryny i judykatury.

„normalne wynagrodzenie za pracę”

Normalne wynagrodzenie obejmuje **wynagrodzenie zasadnicze** wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania oraz **dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym**, jeżeli pracownik ma do nich prawo na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych. Może ono zatem obejmować m.in. **premię, pod warunkiem iż ma ona charakter stały i prawo do niej nie jest uzależnione od uzyskania konkretnych wyników w pracy.**

„wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania”

W doktrynie i w orzecznictwie przyjmuje się, iż pojęcie wynagrodzenia wynikające z osobistego zaszeregowania odnosi się do stawki **wynagrodzenia zasadniczego** ustalonej w umowie o pracę lub w innym akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy

Godziny nadliczbowe

NORMALNE WYNAGRODZENIE

- **Krok 1.** Ustal podstawę wyliczeń, na którą składają się zarówno **płaca zasadnicza**, wynikająca ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i **dodatkowe elementy pensji o charakterze stałym** (np. dodatek funkcyjny i stażowy oraz stałe premie regulaminowe), jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma do nich prawo
- **Krok 2.** Podziel podstawę wyliczeń przez liczbę godzin nominalnie do przepracowania (z uwzględnieniem wymiaru etatu pracownika).
- **Krok 3.** Pomnóż uzyskaną stawkę przez liczbę godzin pozarozkładowych.

DODATEK ZA NADGODZINĘ

- **Krok 1.** Ustal podstawę wyliczeń, na którą składa się tylko wynagrodzenie pracownika wynikające **z jego osobistego zaszeregowania**.
- **Krok 2.** Podziel płacę zasadniczą przez liczbę godzin nominalnie do przepracowania (z uwzględnieniem wymiaru etatu pracownika) w danym miesiącu.
- **Krok 3.** Pomnóż wyliczoną stawkę przez stawkę procentową dodatku (50% lub 100%) oraz liczbę godzin pozarozkładowych.

Godziny nadliczbowe

Przykład

Pan Tomasz jest zatrudniony na cały etat w podstawowym systemie czasu pracy (od poniedziałku do piątku). Otrzymuje wynagrodzenie:

zasadnicze w wysokości 5 000 zł

dodatek stażowy 500 zł

dodatek funkcyjny 940 zł

W przedsiębiorstwie obowiązuje jednomiesięcznych okres rozliczeniowy.

W danym miesiącu z powodu szczególnych przepracował dodatkowo:

- w niedzielę w porze dziennej: 8 godzin,
- we wtorek w porze dziennej: 4 godziny.

Powstałe nadgodziny nie mogły zostać zrekompensowane czasem wolnym.

Godziny nadliczbowe

Wyliczanie **normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe:**

PODSTAWA: 5 000 zł (wynagrodzenie zasadnicze) + 500 zł (dodatek stażowy) + 940 zł (dodatek funkcyjny) **6 440 zł**

DZIELNIK (nominalny czas pracy w bm.) /184 godzin

STAWKA ZA GODZINĘ = 35,00 zł

LICZBA GODZIN NADLICZBOWYCH (8 h + 4 h) x 12 godzin

NORMALNE WYNAGRODZENIE BRUTTO = 420,00 zł

Godziny nadliczbowe

Wyliczanie dodatku za nadgodziny:

PODSTAWA (wynagrodzenie zasadnicze)

5 000 zł

DZIELNIK (nominalny czas pracy w bm.)

/184 godzin

STAWKA ZA GODZINĘ

= 27,17 zł

STAWKA DODATEK 100%

27,17 zł

LICZBA GODZIN NADLICZBOWYCH 100%

x 8 godzin

DODATEK 100%

= 217,36 zł

STAWKA DODATEK 50%

13,59 zł

LICZBA GODZIN NADLICZBOWYCH 50%

x 4 godzin

DODATEK 50%

= 54,36 zł

Godziny nadliczbowe

Dodatek funkcyjny w podstawie dodatku za nadgodziny

Pracownik od 1 października br. otrzymał dodatek funkcyjny na okres roku. Oprócz tego dodatku uzyskuje stałe miesięczne wynagrodzenie. Czy ten dodatek należy wliczać do wynagrodzenia zasadniczego, które jest podstawą dodatku za nadgodziny?

Zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy **tak**.

W wyroku z dnia 23 maja 2012 r., sygn. akt [I PK 175/11](#), Sąd Najwyższy stwierdził, że dodatek funkcyjny uzależniony procentowo od płacy zasadniczej pracownika **nie stanowi wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania**, określonego stawką miesięczną.

Z kolei w uchwale z dnia 30 grudnia 1986 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że »wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 § 1-3, art. 134 § 1 (obecnie art. 151¹ K.p.) i art. 144 § 2 K.p., obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny«.

Dziękujemy za uwagę i zapraszamy do kontaktu!

Verte

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl