

Kiedy i jak naliczać nadgodziny?

Niedziela, 26 kwiecień 2020, 12:13, autor: Fakturowo.pl



Duża liczba zadań, nieprzewidziane sytuacje i nagłe zlecenia z terminem realizacji "na wczoraj" - wielu pracowników z takimi sytuacjami spotyka się bardzo często. Nieraz standardowy czas pracy okazuje się niewystarczający i konieczne są nadgodziny. Kwestię nadliczbowej pracy reguluje Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, ze zmianami). To zarówno praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, jak i ta, która jest wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, który wynika z obowiązującego pracownika systemu oraz rozkładu czasu pracy.

Nadgodziny - kiedy o nich mowa?

O pracy w godzinach nadliczbowych mówimy wtedy, kiedy trwa ona dłużej niż 8 godzin na dobę albo dłużej, niż przeciętnie 40 godzin na tydzień. Jednak, jeśli pracownik jest zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy, to o pracy nadliczbowej na dobę możemy mówić w kilku przypadkach. Po pierwsze, to praca ponad 8 godzin na dobę o ile w danym dniu pracownik ma świadczyć pracę przez 8 bądź mniejszą liczbę godzin, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Po drugie, to praca ponad przedłużony (ponad 8 godzin) dobowy wymiar czasu pracy, który wynika z rozkładu czasu pracy pracownika. Po trzecie, to praca ponad przeciętnie 40 godzin na tydzień w danym okresie rozliczeniowym.

Jak ustalić, czy należy naliczać nadgodziny?

Żeby sprawdzić, czy w okresie rozliczeniowym doszło do przekroczenia przeciętnie tygodniowego czasu pracy pracownika, należy wykonać kilka obliczeń. Najpierw trzeba zsumować czas pracy faktycznie przepracowany przez pracownika oraz liczbę godzin ewentualnej nieobecności pracownika w pracy (takiej, która jest usprawiedliwiona). Od tego wyniku należy odjąć liczbę godzin, za które pracownik otrzymał już dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej. Następnie trzeba odjąć iloczyn liczby dni, które wykraczają poza pełne tygodnie okresu rozliczeniowego pomiędzy poniedziałkiem a piątkiem i 8 godzin. Ostatnim krokiem jest podzielenie otrzymanego wyniku przez liczbę tygodni okresu rozliczeniowego. W sytuacji, kiedy końcowy wynik będzie liczbą wyższą, niż 40 godzin, oznacza to, że doszło do pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Innymi słowy, wówczas pracownikowi należy się rekompensata.

Wyjątki, czyli kiedy praca nadliczbowa jest dopuszczalna

Ustawodawca przewidział kilka sytuacji, w których praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna. Po pierwsze, dotyczy to konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska bądź w celu usunięcia awarii. Po drugie, kiedy zachodzą szczególne potrzeby pracodawcy. Jednocześnie należy zauważyć, że w godzinach nadliczbowych nie można zatrudniać kobiet w ciąży i osób młodocianych. Z kolei zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia jest możliwe tylko wtedy, kiedy wyrazi on na to zgodę.