

GODZINY NADLICZBOWE

Czasem pracodawca może wymagać od pracownika pozostania w pracy dłużej niż wynika to z jego rozkładu czasu pracy. Oznacza to pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad:

- obowiązujące pracownika normy czasu pracy,
- przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu czasu pracy.

Jeśli pracownik jest zatrudniony:

- w systemie podstawowym pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca ponad 8 godzin na dobę oraz ponad 40 godzin przeciętnie w tygodniu, w danym okresie rozliczeniowym,
- w skróconym systemie czasu pracy pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca ponad obowiązującą pracownika dobową i tygodniową normę czasu pracy (np. ponad 7 godzin na dobę i ponad 35 godzin w tygodniu),
- w pozostałych systemach pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca ponad 8 godzin na dobę w dniach, w których zgodnie z grafikiem pracownik miał pracować 8 lub mniej godzin, a w dniach, w których miał pracować więcej niż 8 godzin – praca ponad tę liczbę, którą miał wypracować, a także praca ponad 40 godzin przeciętnie w tygodniu, w danym okresie rozliczeniowym.

Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko w razie konieczności:

- prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcie awarii (np. pożar, powódź, katastrofa drogowa, awaria urządzeń),
- w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości:

- **100% wynagrodzenia** za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy oraz niedziele i święta, w które zgodnie z grafikiem pracownik miał nie pracować, przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym za pracę w niedzielę i święto, będące przekroczeniem średniotygodniowej normy czasu pracy pracownika
- **50% wynagrodzenia** za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu

Obowiązuje limit 150 godzin pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy w roku kalendarzowym. Jednakże w umowie o pracę lub w przepisach wewnątrzzakładowych może być ustalony wyższy limit. Ponieważ zgodnie z obowiązującymi przepisami tygodniowy czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin (wraz ze wszystkimi godzinami nadliczbowymi) w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik może wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze nie większym niż 8 godzin przeciętnie w tygodniu. Biorąc zaś pod uwagę, że rok kalendarzowy ma 52 tygodnie, pracownik nie może pracować **w godzinach nadliczbowych** więcej niż **416 godzin w roku kalendarzowym**.

Pracownik nie może odmówić pracodawcy pracy w godzinach nadliczbowych