

Wynagrodzenie za nadgodziny

Igor Kyrzewski · 18.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

▣ Wprowadzenie

Każda praca wykonywana ponad obowiązujące normy czasu pracy stanowi **pracę w godzinach nadliczbowych** i musi być odpowiednio zrekompensowana. Przepisy określają dokładnie, **kiedy mamy do czynienia z nadgodzinami**, jakie są **limity** oraz **stawki dodatków**, jakie należy wypłacić pracownikowi.

▣ 1. Kiedy występuje praca w nadgodzinach?

Zgodnie z **art. 151 § 1 Kodeksu pracy**, nadgodziny występują, gdy:

- pracownik przekroczy **dobową normę czasu pracy** (zwykle 8 godzin), lub
- nastąpi **przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym.

▣ Nadgodziny są dopuszczalne **tylko w razie szczególnych potrzeb pracodawcy** lub:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej,
- usuwania awarii.

▣ 2. Limit nadgodzin

- Roczny limit: **nie więcej niż 150 godzin nadliczbowych rocznie na pracownika**, chyba że regulamin, układ zbiorowy pracy lub umowa o pracę przewidują inny (wyższy) limit.

- Dobowy czas pracy – **nie może przekraczać 13 godzin** (8 godz. etat + max 5 nadgodzin).

☐☐ 3. Wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny

Zgodnie z **art. 151¹ Kodeksu pracy**, pracownikowi przysługuje:

- **100% dodatek** do wynagrodzenia za nadgodziny przypadające:
 - w nocy,
 - w niedzielę lub święto, które nie jest dla pracownika dniem pracy,
 - w dniu wolnym udzielonym za inną pracującą niedzielę lub święto.
- **50% dodatek** za nadgodziny przypadające:
 - w innych przypadkach, tj. nadgodziny w dni robocze w normalnych godzinach dziennych.

☐☐ Przykład:

Jeśli pracownik ma stawkę 30 zł brutto/godz. i przepracował 2 nadgodziny w dzień roboczy, to:

- za każdą nadgodzinę przysługuje 30 zł (stawka podstawowa) + 15 zł (50%) = **45 zł/godz.**

☐☐ 4. Forma rekompensaty – pieniądze lub czas wolny

Zgodnie z art. 151² KP, pracodawca może:

- wypłacić **wynagrodzenie powiększone o dodatek** (50% lub 100%), albo
- udzielić **czasu wolnego**:
 - na wniosek pracownika: **1 godzina wolnego za 1 nadgodzinę** (bez dodatku),
 - z inicjatywy pracodawcy: **1,5 godziny wolnego za każdą nadgodzinę** (zamiast dodatku).

▣ 5. Ryczałt za nadgodziny

Jeśli pracownik regularnie wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (np. kierownik, handlowiec):

- można ustalić **ryczałt za nadgodziny**,
- jego wysokość musi odpowiadać **przewidywanej liczbie nadgodzin**,
- informacja o ryczałcie powinna znaleźć się **w umowie o pracę**.

▣ 6. Zakaz nadgodzin - grupy chronione

Pracownicy, których **co do zasady nie wolno zatrudniać w nadgodzinach**:

- kobiety w ciąży,
- pracownicy młodociani,
- osoby z orzeczoną niepełnosprawnością (chyba że lekarz wyrazi zgodę),
- rodzice dzieci do 4. roku życia – bez ich zgody.

▣ 7. Obowiązki pracodawcy

Pracodawca musi:

- prowadzić **ewidencję czasu pracy** (również nadgodzin),
- wypłacić dodatki lub udzielić czasu wolnego w odpowiednim terminie,
- **nie nadużywać nadgodzin** – w razie kontroli PIP może zostać nałożona kara grzywny: **od 1 000 zł do 30 000 zł** (art. 282 KP).

▣ Podstawa prawna

- **Kodeks pracy**:

- art. 151-151⁴ – praca w godzinach nadliczbowych,
- art. 129, art. 133 – normy czasu pracy,
- art. 282 – sankcje dla pracodawcy.