

Nadgodziny

Zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Kiedy praca w godzinach nadliczbowych?

1. kiedy jest konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
2. w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy. W tym przypadku nie ma możliwości polecenia „nadgodzin” dla zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami zakładu pracy nie może przekroczyć dla danego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Prawo dopuszcza jednak możliwość ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, z tym że takie rozwiązanie wprowadzone musi być w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo ostatecznie w umowie o pracę, ale tylko gdy pracodawca nie jest objęty UZP lub też nie jest zobligowany do wydania regulaminu pracy.

Trzeba jednak pamiętać, że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Choć to ograniczenie nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. W umowie o pracę strony stosunku pracy ustalają dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym jego wymiarze, których przekroczenie uprawnia do dodatku za „godziny nadliczbowe”.

Wynagrodzenie za nadgodziny

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracodawca powinien wypłacić 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 wymienione powyżej (pkt 1).**

Jako podstawę do obliczania dodatku za „nadgodziny” przyjmuje się wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaseregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, wtedy przyjmuje się 60 proc. płacy ustalonej wedle reguł obliczania wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy.

Dla pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za „nadgodziny” może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość odpowiada musi przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Dodatek nie przysługuje, gdy na pisemny wniosek pracownika, który wypracował godziny nadliczbowe, pracodawca udziela, w wymiarze odpowiadającym „nadgodzinom”, czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za „nadgodziny” może nastąpić także bez wniosku zainteresowanego pracownika, jednak w takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych i najpóźniej do końca danego okresu rozliczeniowego. W takiej sytuacji nie może to znowu spowodować obniżenia wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Ustawodawca wskazuje, choćby przez wzgląd na zasadę prawa pracy wyrażoną w art. 14 Kodeksu pracy (prawo świadczącego pracę do wypoczynku), że pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje przede wszystkim dzień wolny od pracy. Dzień ten musi być udzielony do końca okresu rozlicze-

niowego i w terminie uzgodnionym z zainteresowanym.

Wyjątek: Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych co do zasady nie mają prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego, czy w jego trakcie, pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku za „nadgodziny”, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania stosunku świadczył pracę ponad normy czasu pracy.

Pracownik może być zobligowany do pełnienia dyżuru, czyli do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego należy się mu wynagrodzenie.

DANE GUS

Inflacja w październiku 2010 r.

W październiku 2010 r. inflacja, w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku, wyniosła **2,9 proc.** wobec 2,5 proc. we wrześniu – szacuje Ministerstwo Finansów.

Bezrobocie

Bezrobocie w październiku 2010 r. wyniosło 11,5 proc. Natomiast w porównaniu do października 2009 r. było wyższe o 0,4 pkt. proc. - poinformowało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Liczba bezrobotnych na koniec października 2010 r. wyniosła 1 mln 820 tys. 300 osób. W porównaniu do końca września 2010 r. było to o 7 tys. 700 osób więcej. Natomiast liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy wyniosła 87 tys. 400 i w porównaniu do września wzrosła o 11 tys. 600.

Według danych przekazanych przez wojewódzkie urzędy pracy, wzrost stopy bezrobocia w październiku 2010 r. odnotowano w 12 województwach. Największy był w: zachodniopomorskim (1,6 proc., tj. o 1,6 tys. osób), śląskim (o 1,4 proc., tj. o 2,5 tys. osób), małopolskim (o 1,1 proc., tj. o 1,4 tys. osób). W województwach: dolnośląskim, lubuskim, opolskim i świętokrzyskim liczba bezrobotnych w porównaniu do poprzedniego miesiąca spadła. Najwięcej w województwie świętokrzyskim - o 2,9 proc. tj. o 2,3 tys. osób.

Jak podkreślił resort pracy, z informacji z urzędów pracy wynika, że wzrost liczby bezrobotnych w październiku 2010 r. spowodowany był przede wszystkim: rejestracją osób powracających do bezrobocia po zakończeniu umów na czas określony, rejestracją osób po zakończeniu prac sezonowych (m.in. w turystyce, budownictwie, ogrodnictwie, leśnictwie), spadkiem liczby ofert pracy.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2010 r.

Wyszczególnienie	IX 2010			I-IX 2010
	w liczbach bezwzględnych	VIII 2010=100	IX 2009=100	I-IX 2009=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5363,9	100,2	101,8	100,2
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3403,68	99,9	103,7	102,9
w tym bez wypłat z zysku	3400,99	99,9	103,7	102,9

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: dane GUS, MPiPS, www.solidarnosc.org.pl