

## Pracodawca może sam decydować, w jakich godzinach w jego firmie jest noc

Istnieją szczegółowe regulacje na temat pracy w nocy. Dotyczą one wynagradzania i specjalnych uprawnień niektórych pracowników



EDYTA  
JAGIEŁŁO

radca prawny  
w kancelarii  
Raczkowski  
i Wspólnicy

**Czytelnik:** Czy pracodawca zatrudniający pracowników w porze nocnej ma dodatkowe obowiązki? Jakie dodatkowe wynagrodzenie należy się pracownikowi?

**Ekspert:** Pracodawca powinien przede wszystkim określić, jak w jego zakładzie pracy należy rozumieć porę nocną. Może on dowolnie wybrać 8 godzin pomiędzy godz. 21.00 a 7.00. Wybrana pora nocna musi być zapisana w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 osób, w informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia. Ten obowiązek dotyczy także pracodawców, którzy nie zatrudniają nikogo w nocy na stałe. Konsekwencją nieustalenia zakładowej pory nocnej jest przyjęcie, że stanowią ją wszystkie godziny między 21.00 a 7.00. Prawo nie daje wprawdzie zbyt dużej swobody w określaniu pory nocnej, ale w wielu przy-

padkach istniejąca swoboda będzie wystarczająca do tego, by nie płacić dodatku za pracę w porze nocnej. Przykład: sklep odzieżowy w centrum handlowym jest czynny w godzinach od 9 do 23. Pracodawca może ustalić, że pora nocna obejmuje godziny między 23 a 7. Wówczas ekspedienci, którzy kończą pracę o 23, nie otrzymają dodatku za pracę w nocy. Jeżeli takiego ustalenia pory nocnej zabraknie, właściciel sklepu będzie musiał płacić swoim pracownikom dodatek za godziny pracy przypadające po 21. Za pracę w nocy przysługuje dodatek w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość tej stawki godzinowej, a w konsekwencji dodatku za pracę w nocy, będzie się zatem różnić w poszczególnych miesiącach i latach. Stawkę godzinową ustala się, dzieląc kwotę pensji minimalnej obowiązującej w danym roku przez wymiar czasu pracy w danym miesiącu. Dodatek za jedną godzinę pracy w nocy będzie stanowił 20 proc. tak obliczonej stawki godzinowej. I tak przykładowo w 2014 r.

pensja minimalna wynosi 1680 zł. Wymiar czasu pracy w styczniu 2014 r. wynosił 168 godzin. A zatem 1680 zł : 168 godzin = 10 zł (stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia za pracę). 10 zł x 20 proc. = 2 zł (stawka dodatku za 1 godzinę pracy w porze nocnej w styczniu 2014 r.) Oczywiście jeżeli pracownik wypracował w porze nocnej tylko 1,5 godz., to dodatek przysługuje mu proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy. Pracodawca nie ma obowiązku zaokrąglania do pełnych godzin, zatem np. w styczniu 2014 r. pracownik otrzymałby 3 zł dodatku za 1,5 godz. pracy. Jeżeli pracownik stale wykonuje pracę poza zakładem pracy w porze nocnej, kwota dodatku może być ustalona ryczałtowo. Wysokość ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi czasu pracy w nocy. Z kolei pracownik świadczący pracę w nadgodzinach, które przypadają w porze nocnej, jest uprawniony do dodatku w wysokości 100 proc. wynagrodzenia, a dodatkowo także do dodatku za pracę w nocy. Te dwa dodatki nie wykluczają się bowiem wzajemnie.

Pewne grupy pracowników ustawodawca objął szczególną ochroną. Przede wszystkim pracy w nocy bezwzględnie nie można zlecać kobietom w ciąży. Dla pracownicy w ciąży pracodawca ma obowiązek zmienić rozkład czasu pracy w taki sposób, aby nie przewidywać pracy w nocy. Jeżeli ze względu na charakter pracy przyszłej matki nie jest to możliwe, pracodawca powinien powierzyć jej inne obowiązki lub zwolnić ciężarną z obowiązku świadczenia pracy. Również młodociani nie mogą pracować w nocy. Przy czym dla młodocianych pora nocna to godziny między 22.00 a 6 rano, a w pewnych przypadkach nawet pomiędzy 20.00 a 6.00 (np. gdy młodociany nie skończył jeszcze gimnazjum). Z kolei pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4 może pracować w nocy tylko, jeżeli wyrazi na to zgodę. Pewne ograniczenia pracy w nocy dotyczą także pracowników niepełnosprawnych – potrzebna jest zgoda lekarza medycyny pracy lub lekarza sprawującego opiekę nad pracownikiem, chyba że niepełnosprawny zatrudniony jest przy pilnowaniu.