



Pozew o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Informacje ogólne

Wynagrodzenie za nadgodziny

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do stosownego dodatku. Pracownik, który pracował w godzinach nadliczbowych, a nie uzyskał od pracodawcy stosownej zapłaty, może dochodzić jej na drodze sądowej, wraz z ewentualnymi odsetkami z tytułu opóźnienia.

Jak napisać pozew

Krok 1

OKREŚLENIE SĄDU. W pierwszej kolejności należy określić sąd, do którego pozew jest kierowany. Na ogół jest nim sąd właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pracodawcy (osoba fizyczna) lub siedzibę pracodawcy (osoba prawna), ale może to być także sąd, w którego okręgu praca była wykonywana, lub sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Krok 2

OZNACZENIE STRON. Następnie należy oznaczyć strony postępowania, a więc zamieścić swoje imię i nazwisko oraz adres, jako powoda, oraz nazwę i siedzibę pracodawcy, jako pozwanego.

Krok 3

RODZAJ PISMA. Pismo kierowane do sądu powinno być odpowiednio zatytułowane, a więc należy zaznaczyć, że jest to pozew w sprawie o zapłatę wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych.

Krok 4

ŻĄDANIE I UZASADNIENIE. W pozwie należy określić żądanie, a więc wskazać dokładną kwotę, jaka ma być zasądzona przez sąd. Następnie należy uzasadnić swoje żądanie, a więc opisać stan faktyczny sprawy oraz przytoczyć argumenty, z których wynikałoby, że postępowanie pracodawcy było nieprawidłowe. Trzeba wskazać, że powstało prawo do wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, oraz przedstawić podstawy, na jakich dokonano jego wyliczenia.

Jak obliczyć dodatek za nadgodziny

Dodatek za nadgodziny przysługuje w wysokości 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia otrzymać się powinno za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony wyżej.

Ponadto dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje za każdą godzinę pracy nadliczbowej z

tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które przysługuje pracownikowi dodatek za przekroczenie normy dobowej. W przeciwnym razie pracownik za pracę w tych samych godzinach opłacany byłby podwójnie.

PRZYKŁAD

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie określone stawką godzinową w wysokości 20 zł i premią wynoszącą 10% wynagrodzenia. W miesiącu lipcu przepracował on 22 godziny nadliczbowe przypadające w dni robocze. Należne pracownikowi wynagrodzenie z tego tytułu wynosi 704 zł, na które składa się: – normalne wynagrodzenie: 484 zł, bo $20 \text{ zł} \times 22 \text{ godz.} = 440 \text{ zł} + 44 \text{ zł}$ (10% premii) = 484 zł, – dodatkowe wynagrodzenie: 220 zł, bo $22 \text{ godz.} \times 20 \text{ zł} = 440 \text{ zł} \times 50\% = 220 \text{ zł}$.

Wnioski dodatkowe

Oprócz żądania głównego pozwu może także zawierać wnioski dodatkowe, spośród których najważniejsze to:

- wniosek o zasądzenie na rzecz pracownika od pozwanego pracodawcy poniesionych kosztów postępowania wraz z (ewentualnymi) kosztami zastępstwa;
- wniosek o przeprowadzenie rozprawy w nieobecności pracownika;
- wniosek o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, gdyby opóźnienie uniemożliwiało lub znacznie utrudniało wykonanie wyroku albo narażało powoda na szkodę;
- wniosek o wydanie wyroku zaocznego w razie zaistnienia przesłanek przewidzianych w art. 339 Kodeksu postępowania cywilnego, tzn. jeśli pozwany nie stawia się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę albo mimo stawienia się nie bierze udziału w rozprawie.

Pracownik nie ma obowiązku zgłaszania powyższych wniosków, ale w jego interesie jest, by znalazły się one w pozwie.

Krok 5

PODPIS I ZAŁĄCZNIKI. Na koniec pozwu należy opatrzyć podpisem oraz wymienić załączniki do pozwu. Jednym z nich jest zawsze odpis pozwu, a pozostałe załączniki mogą dotyczyć takich dokumentów jak umowa o pracę, ewidencja czasu pracy itp.

Formalności

3-letni termin

Reakcja pracownika chcącego dochodzić zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie może być zbyt opieszła, gdyż może on pozbawić się możliwości dochodzenia od pracodawcy zaległych świadczeń. Roszczenia płacowe przedawniają się bowiem z upływem 3 lat od dnia wymagalności roszczenia.

PODSTAWA PRAWNA

- **Art. 151, 151¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn.zm.).**
- **Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296 z późn.zm.).**

- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 z późn.zm.).**

Danuta Klucz