

STOWARZYSZENIE KSIĘGOWYCH W POLSCE



Grafik na część etatu może być

PLANOWANIE | Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy nie należy ustalać z góry sztywnego rozkładu czasu pracy – np. że będą pracować w poniedziałki, środy i piątki po 8 godzin. Pracodawca będzie miał większą swobodę w planowaniu harmonogramów, gdy przyjmie założenie, że robocze mogą być dla nich różne dni tygodnia.

ELŻBIETA MŁYNARSKA-WELPA

Czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 kodeksu pracy). Z jednej strony to krótka definicja, która powinna wszystko wyjaśnić. Z drugiej jednak jest to sformułowanie, którego wielu pracodawców i pracowników nie rozumie. Skąd więc wiadomo, co tak naprawdę stanowi czas pracy?

Praca i przerwy

Co do zasady można przyjąć, że jest to czas, gdy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, świadcząc umówioną pracę zgodnie z zawartą umową o pracę lub pozostaje w gotowości do jej świadczenia, oczekując na wskazówki i polecenia przełożonego.

Wliczanie do czasu pracy okresów jej faktycznego wykonywania nie budzi wątpliwości. Inaczej jest z przerwami w pracy oraz nieobecnościami, za które podwładny zachowuje prawo do wynagrodzenia.

W praktyce można wymienić niektóre przerwy jako okresy nieświadczania pracy, zaliczane do czasu pracy. Chodzi m.in. o:

- przerwy w pracy – przy co najmniej 6-godzinnym dobowym wymiarze czasu pracy (art. 134 k.p.) na spożycie posiłku oraz regenerację sił, trwające nieprzerwanie 15 minut,
- przerwy w pracy na karmienie dziecka piersią, przysługujące pracownicy, której dobowy wymiar czasu pracy wynosi nie mniej niż 4 godziny dziennie (art. 187 k.p.),
- co najmniej 5-minutowe przerwy w pracy po każdej nieprzerwanej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego (§ 7 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe).

Te paazy mogą trwać dłużej, jeżeli przepisy wewnątrzzakładowe tak przewidują. Wówczas też trzeba je wliczać do czasu pracy w całości.

Do czasu pracy nie zalicza się natomiast przerw w pracy, wynikających np. z:

- rozkładu czasu pracy w ramach systemu przerywanego czasu pracy,
- wprowadzenia przez pracodawcę przerwy w pracy, nieprzekraczającej 60 minut (w praktyce tzw. przerwy lunchowe), którą pracownik wykorzystuje w określonym przedziale czasowym.

Te przerwy nie powodują po stronie pracodawcy konieczności dodatkowych rozliczeń. Nie wpływają one na wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

Niższa pensja

Są też okresy nieświadczania pracy, których nie wlicza się do czasu pracy i które jednocześnie powodują konieczność obniżenia pracownikowi wartości wynagrodzenia. Mogą one wystąpić w razie np. nieusprawiedliwionego opuszczenia stanowiska pracy przed końcem dnia lub usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w czasie której zatrudniony nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Rozliczenie czasu pracy przekłada się wówczas na rozliczenie płacowe danego okresu. Pracownik może z tego powodu otrzymać niższe wynagrodzenie niż w poprzednich okresach, gdy takie nieobecności nie występowały.

Kluczowe jest zatem ustalenie, czy podwładny przepracował obowiązujący go zgodnie z umową wymiar czasu pracy, a jeśli pracę świadczył w niższym wymiarze – czy zachowuje prawo do wynagrodzenia w pełnej wysokości.

Kluczowy wybór

Kodeks pracy reguluje zasady obliczania wymiaru czasu pracy, obowiązującego pracownika zgodnie z zawartą umową o pracę. Przewiduje również możliwość, by pracodawca ustalił, jaki okres rozliczeniowy obowiązuje w jego firmie oraz wybrał system czasu pracy, którym objęci będą poszczególni pracownicy.

➔ Wolne nie tylko w sobotę

Dniem wolnym od pracy, wynikającym z 5-dniowego tygodnia pracy, może być każdy dzień tygodnia, poza niedzielą i świętami, które są dniami ustawowo wolnymi od pracy. To pracodawca wskazuje ten dzień w swoich wewnątrzzakładowych regulacjach.

W większości zakładów pracy dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy jest sobota. Jednak dni wolne z tego tytułu mogą przypadać w różnych dniach tygodnia, może to być np. piątek lub środa. To decyzja pracodawcy.

Mimo że możliwości w tym zakresie jest wiele, najczęściej spotykamy się z tzw. podstawowym systemem czasu pracy. Zatrudnione w nim osoby pracują przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, zgodnie z podstawowymi normami czasu pracy uregulowanymi w art. 129 § 1 k.p.

Wskazane tam normy to 8 godzin pracy na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Norma tygodniowa ma co do zasady charakter elastyczny i pozostawia pracodawcy pewną swobodę w dysponowaniu nominalnym czasem pracy w danym okresie rozliczeniowym. Przy czym w podstawowym systemie czasu pracy pracodawca ma ograniczone możliwości wykorzystania tej elastyczności. Pracownikowi przysługuje bowiem określona liczba dni wolnych od pracy, wynikających z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, gdzie zazwyczaj dniem wolnym obok niedzieli jest sobota. Tym samym każde przyjscie przez pracownika do zakładu od poniedziałku do piątku na zaplanowane 8 godzin pracy wyczerpuje 40-godziną normę tygodniową czasu pracy. Zlecając takiej osobie pracę w innym dniu wolnym od pracy, przełożony generuje pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy tygodniowej.

Nie więcej niż

Zgodnie z art. 131 § 1 k.p., w każdym systemie czasu pracy (czyli także w podstawowym) tygodniowy czas pracy – łącznie

Mniej godzin do przepracowania

HARMONOGRAM

Święto przypadające w sobotę lub w inny dzień wolny wyznaczony dla zachowania 5-dniowego tygodnia pracy obniża wymiar czasu pracy również w przypadku niepełnoetatowców. Nie oznacza to jednak, że trzeba im za taką sobotę oddać inny dzień wolny.

Wyliczenie wymiaru czasu pracy dla osoby zatrudnionej na cały etat zwykle nie stanowi problemu. Wielu pracodawców ma natomiast problem z rachunkami, gdy dotyczy to pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Sobotnie święto

Szczególnie dużo trudności sprawia ustalenie liczby godzin do przepracowania w miesiącach, w których święto przypada w sobotę. W 2018 r. mamy za sobą taką sytuację w styczniu.

Ku zdziwieniu wielu pracowników, osobie zatrudnionej na część etatu nie należy się za to dodatkowy dzień wolny. Wynika to z faktu, że wyliczając dla nich godziny do przepracowania w poszczególnych miesiącach (lub okresach rozliczeniowych) powinno się opierać na iloczynie wymiaru czasu pracy, zgodnie z umową o pracę, i liczbie godzin do przepracowania obowiązującej pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w danym okresie.

Liczba dni wolnych, która wynika z dni świątecznych przypadających w danym okresie, zawiera się w wymiarze godzin do przepracowania. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie trzeba więc dokonywać dodatkowych przeliczeń z tym związanych. Tym samym poszczególnym osobom zatrudnionym na część etatu na każdy okres rozliczeniowy należy ustalać wymiar czasu pracy indywidualnie – zgodnie z ich umową o pracę – jako proporcjonalny względem pełnego etatu. Trzeba przy tym pamiętać, że dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na każdy okres rozliczeniowy należy ustalać odrębny rozkład (harmonogram) czasu pracy. Szczególnie istotne jest to dla osób wykonujących pracę tylko w wybrane dni tygodnia.

Konieczny rozkład

Dla pracujących w podstawowym systemie czasu pracy, codziennie od poniedziałku do piątku, którzy wykonują pracę

przez taką samą liczbę godzin w poszczególnych dniach, tworzenie rozkładu czasu pracy nie jest ani wymagane, ani potrzebne – o ile wykonują pracę w z góry wyznaczonych godzinach.

Inaczej sytuacja wygląda w odniesieniu do osób zatrudnionych na część etatu, które pracują po 8 godzin dziennie, ale tylko w wybrane dni. Poniżej przedstawione zostało porównanie zasad ustalania rozkładu czasu pracy dla dwóch przypadków pracownika zatrudnionego na 3/4 etatu.

PRZYKŁAD 1

Pracownik zatrudniony na 3/4 etatu wykonuje pracę codziennie od poniedziałku do piątku po 6 godzin. W czerwcu 2018 r. miał wymiar czasu pracy ustalony w następujący sposób:

■ wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na pełny etat: (4 pełne tygodnie × 40 godzin) + 1 dzień wystający poza pełne tygodnie × 8 godzin – 0 dni świątecznych × 8 godzin = 168 godzin do przepracowania,

■ wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na 3/4 etatu: $3/4 \times 168$ godzin = 126 godzin do przepracowania.

Pracownik ten wykonywał zatem pracę przez 21 dni roboczych po 6 godzin (21 dni roboczych × 6 godzin = 126 godzin do przepracowania).

PRZYKŁAD 2

Pracownik zatrudniony na 3/4 etatu (jednomiesięczny okres rozliczeniowy) wykonuje pracę po 8 godzin w każdy poniedziałek, wtorek, środę i piątek. W czerwcu 2018 r. miał wymiar czasu pracy ustalony w następujący sposób:

■ wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na pełny etat: (4 pełne tygodnie × 40 godzin) + 1 dzień wystający poza pełne tygodnie × 8 godzin – 0 dni świątecznych × 8 godzin = 168 godzin do przepracowania,

■ wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na 3/4 etatu: $3/4 \times 168$ godzin = 126 godzin do przepracowania.

Pracownik ten mógł wykonywać pracę tylko przez 15 dni roboczych po 8 godzin. Do wypracowania pełnego wymiaru godzin do przepracowania pozostał mu jednak jeszcze jeden dzień pracy przez 6 godzin [(15 dni roboczych × 8 godzin) + (1 dzień roboczy × 6 godzin) = 120 godzin + 6 godzin = 126 godzin].

Pracodawca nie mógł zaplanować pracy w taki sposób, by pracownik pracował we wszystkie poniedziałki, wtorki, środy i piątki czerwcowe po 8 godzin. Wówczas jego wymiar godzin do przepracowania według rozkładu czasu pracy przekraczałby bowiem wymiar czasu pracy zgodny z umową o pracę: 4 poniedziałki + 4 wtorki + 4 środy + 5 piątków = 17 dni roboczych. Dlatego pracodawca musiał wcześniej

wyznaczyć pracownikowi dni w czerwcu, które były dla niego robocze, i kiedy pracował przez 6 godzin, zamiast 8.

Dłuższy okres rozliczeniowy

Inaczej sytuacja wygląda w przypadku dłuższego okresu rozliczeniowego. Liczba godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach nie musi się bowiem pokrywać z wyliczeniami dla danego miesiąca – odnosi się ona łącznie do okresu rozliczeniowego.

PRZYKŁAD 3

Pracownikowi zatrudnionemu na 4/5 etatu, który wykonuje pracę od poniedziałku do czwartku, zawsze po 8 godzin, ustalono wymiar czasu pracy na 3-miesięczny okres rozliczeniowy (od lipca do września 2018 r.) w następujący sposób:

■ wymiar czasu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, obejmującym lipiec, sierpień i wrzesień 2018 r.: 176 godzin (pełny wymiar czasu pracy w lipcu 2018 r.) + 176 godzin (pełny wymiar czasu pracy w sierpniu 2018 r.) + 160 godzin (pełny wymiar czasu pracy we wrześniu 2018 r.) = 512 godzin do przepracowania,

■ wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na 4/5 etatu na ten okres:

$4/5 \times 512$ godzin = 409,6 godziny = 409 godzin i 36 minut do przepracowania.

Czyli w danym okresie rozliczeniowym obejmującym lipiec, sierpień i wrzesień 2018 r. pracownik zatrudniony w wymiarze 4/5 etatu mógł przepracować 51 dni roboczych po 8 godzin, ale do przepracowania pozostała mu 1 godzina i 36 minut. W praktyce oznacza to, że pracodawca powinien ustalić z pracownikiem, że będzie on pracował np. przez 50 dni po 8 godzin (50 dni × 8 godzin = 400 godzin), a przez pozostałe 2 dni (409 godzin i 36 minut – 400 godzin = 9 godzin i 36 minut) pracę będzie wykonywał jednego dnia przez 5 godzin i 36 minut, a drugiego – przez 4 godziny (5 godzin i 36 minut + 4 godziny = 9 godzin i 36 minut). Zaplanowanie pracy jednego dnia tylko na 1 godzinę i 36 minut nie wydaje się bowiem racjonalne. W takim jednak przypadku pracownik musiał wykonywać pracę w piątki, które zazwyczaj ma wolne.

Pracodawca miał jednak w tej sytuacji ograniczoną swobodę dysponowania dniami roboczymi tej osoby w ramach całego okresu rozliczeniowego. Uwzględniając bowiem układ kalendarza mógł ustalić dla niego następujący rozkład czasu pracy (pracownik w każdym miesiącu pracuje co do zasady od poniedziałku do czwartku):

bardziej elastyczny

z godzinami nadliczbowymi – może wynosić maksymalnie 48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym ustala się – w myśl art. 130 § 2 k.p. – postępując kolejno:

- mnożąc 40 godzin (przeciętna norma tygodniowa) przez liczbę pełnych tygodni występujących w danym okresie rozliczeniowym,
- dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin (norma dobową) i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku (tzw. dni wystających poza pełne tygodnie),
- odejmując od otrzymanego wyniku iloczyn 8 godzin (norma dobową) i liczby świąt przypadających w danym okresie rozliczeniowym w innym dniu niż niedziela.

Podobnie wyglądają obliczenia dla dłuższych okresów rozliczeniowych przyjętych przez pracodawców w 2018 r. **▶ patrz tabelki.**

• OBLICZENIE WYMIARU CZASU PRACY DLA JEDNOMIESIĘCZNYCH OKRESÓW ROZLICZENIOWYCH POKRYWAJĄCYCH SIĘ Z MIESIĄCAMI KALENDARZOWYMI W 2018 R.

Okres rozliczeniowy	Wymiar czasu pracy (pełny etat)	Godziny do przepracowania	Dni do przepracowania
Styczeń	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) – (8 godz. x 2 dni świąteczne)	168	21
Luty	(40 godz. x 4 tyg.)	160	20
Marzec	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni)	176	22
Kwiecień	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) – (8 godz. x 1 dzień świąteczny)	160	20
Maj	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) – (8 godz. x 3 dni świąteczne)	160	20
Czerwiec	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień)	168	21
Lipiec	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni)	176	22
Sierpień	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni) – (8 godz. x 1 dzień świąteczny)	176	22
Wrzesień	(40 godz. x 4 tyg.)	160	20
Październik	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 3 dni)	184	23
Listopad	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 2 dni) – (8 godz. x 1 dzień świąteczny)	168	21
Grudzień	(40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) – (8 godz. x 2 dni świąteczne)	152	19
łącznie do przepracowania:		2008	251

• OBLICZENIA WYMIARU CZASU PRACY DLA CZTEROMIESIĘCZNYCH OKRESÓW ROZLICZENIOWYCH W 2018 R.

Okres rozliczeniowy	Wymiar czasu pracy (pełny etat)	Godziny do przepracowania	Dni do przepracowania
Styczeń – kwiecień	(40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) – (8 godz. x 3 dni świąteczne)	664	83
Maj – sierpień	(40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 4 dni) – (8 godz. x 4 dni świąteczne)	680	85
Wrzesień – grudzień	(40 godz. x 17 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) – (8 godz. x 3 dni świąteczne)	664	83
łącznie do przepracowania:		2008	251

• OBLICZENIA WYMIARU CZASU PRACY DLA SZĘŚCIOMIESIĘCZNYCH OKRESÓW ROZLICZENIOWYCH W 2018 R.

Okres rozliczeniowy	Wymiar czasu pracy (pełny etat)	Godziny do przepracowania	Dni do przepracowania
Styczeń – czerwiec	(40 godz. x 25 tyg.) + (8 godz. x 5 dni) – (8 godz. x 6 dni świątecznych)	992	124
Lipiec – grudzień	(40 godz. x 26 tyg.) + (8 godz. x 1 dzień) – (8 godz. x 4 dni świąteczne)	1016	127
łącznie do przepracowania:		2008	251

Proporcjonalnie mniej

Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (art. 130 § 3 k.p.). Jeśli więc pracownika nie było w pracy z przyczyn usprawiedliwionych – np. był chory, sprawował opiekę nad chorym członkiem rodziny lub przebywał na urlopie wypoczynkowym – pracodawca, ustalając dla niego wymiar czasu pracy, obniża go o liczbę godzin przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności zgodnie z przyjętym dla pracownika rozkładem czasu pracy.

• ZDANIEM AUTORKI

Elżbieta Młynarska-Wetpa

specjalistka prawa pracy, członek i wykładowca Stowarzyszenia Księgowych w Polsce



Brak w umowie o pracę, zawartej z pracownikiem zatrudnionym na część etatu, wymaganej klauzuli dotyczącej dodatku jak za pracę nadliczbową, stanowi naruszenie przepisów o czasie pracy. W razie kontroli dokumentacji inspektor pracy może zobowiązać pracodawcę do uzupełnienia tego zapisu w umowie, a nawet nałożyć karę grzywny za wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Dopóki jednak taki zapis nie znajdzie się w umowie o pracę, pracownik nie ma prawa do dodatku, co wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r. (I PK 315/07, OSNP2009/23-24/310). Takie niekorzystne dla pracowników stanowisko SN potwierdził dodatkowo w postanowieniu z 27 marca 2012 r. (III PK 77/11). Stwierdził wówczas, że pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., w razie nieustalenia na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Zdaniem SN: „Warto także zauważyć, że art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia się stron co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, przy czym obowiązkiem dokonania stosownego umownego ustalenia w tym zakresie ustawodawca obciążył, co oczywiste ze względu na jego konsensualny charakter, obie strony. Wynika stąd, że w braku porozumienia stron w tym zakresie, dodatek pracownikowi nie przysługuje”.

Podobnie należy wyliczyć wymiar godzin do przepracowania osobie zatrudnionej w trakcie okresu rozliczeniowego oraz pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaśnięciu w trakcie okresu rozliczeniowego. Dla osób, które nie były zatrudnione przez cały okres rozliczeniowy, wymiar czasu pracy musi być ustalony proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.

Wliczanie do czasu pracy poszczególnych okresów niewykonania pracy oznacza, że pracownikowi przysługuje za ten czas wynagrodzenie obliczane tak, jakby pracował.

• GRAFIK NA TRZYMIESIĘCZNY OKRES ROZLICZENIOWY

Lipiec 2018 r.															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	
W	8	8	8	8	---	W	W	8	8	8	8	---	W	W	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt
8	8	8	8	---	W	W	8	8	8	8	---	W	W	8	8
Sierpień 2018 r.															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	
8	8	---	W	W	8	8	8	8	---	W	W	8	8	W	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt
8	---	W	W	8	8	8	8	---	W	W	8	8	8	8	---

Pracodawca miałby większą swobodę w ustaleniu dni pracy dla pracownika, gdyby przyjął założenie, że pracuje on po 8 godzin dziennie, ale w różne dni tygodnia. Jego rozkład czasu pracy na 3-miesięczny okres rozliczeniowy mógłby wówczas wyglądać następująco:

• ZMODYFIKOWANY GRAFIK NA TRZYMIESIĘCZNY OKRES ROZLICZENIOWY

Lipiec 2018 r.																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd		
W	8	8	8	8	8	W	W	8	8	8	8	8	W	W		
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	
8	8	8	8	8	W	W	8	8	8	8	8	8	W	W	8	8
Sierpień 2018 r.																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr		
8	8	8	W	W	8	8	8	8	8	W	W	8	8	W		
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	
8	8	W	W	8	8	8	8	8	W	W	8	8	8	8	8	

W takim rozkładzie pracownik we wrześniu wykonuje mniej pracy, a jego łączny wymiar godzin nie przekracza 4/5 etatu.

Minuty w planie

Z wyliczeń czasu pracy do przepracowania dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą wynikać nie tylko pełne dni czy godziny, ale także minuty do przepracowania. Oznacza to, że należy tak ułożyć rozkład czasu pracy podwładnego, aby uwzględnić również minuty. Nie ma bowiem przepisów prawa pracy, które upoważniałyby pracodawcę do ich zaokrąglenia do pełnej godziny, by harmonogram „ładniej” wyglądał.

Gdy wyliczenia wskazują – poza pełnymi 8-godzinnymi dniami do przepracowania – jakąś „niepełną liczbę godzin”, rodzi się pytanie, czy pracodawca może jeden dzień zaplanować jako pracę trwającą 9 godzin i 36 minut? Jeśli pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, to nie ma takiej możliwości. Stanowiłoby to pracę nadliczbową z przekroczenia normy dobowej, a pracy w godzinach nadliczbowych nie można planować. Dlatego w harmonogramie pracy osoby zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy należy rozplanować tylko taki wymiar godzin do przepracowania, jaki wychodzi z obliczeń proporcjonalnie obniżonych w porównaniu do pełnego etatu.

Szytwny rozkład to błąd

Ważne jest, aby pracownikom zatrudnionym na część etatu nie ustalać z góry sztywnego rozkładu czasu pracy – np. że zawsze pracują w poniedziałki, środy i piątki po 8 godzin. Najpierw należy obliczyć wymiar czasu pracy na przyjęty okres rozliczeniowy, a dopiero później ustalić konkretny rozkład czasu pracy, uwzględniający faktyczny wymiar godzin do przepracowania w tym okresie.

PRZYKŁAD 4

Pracodawca ustalił z pracownikiem zatrudnionym na 3/4 etatu, że będzie pracował od wtorku do czwartku po 8 godzin, a w piątki – 6 godzin, poniedziałki ma mieć wolne. Zakładając jednomiesięczny okres rozliczeniowy, wymiar czasu pracy tej osoby w czerwcu 2018 r. wyniósł 126 godzin do przepracowania (3/4 x 168 godzin do przepracowania dla pracownika zatrudnionego na pełny etat). Zgodnie z układem kalendarza, pracownik wypracował w czerwcu 2018 r. obowiązujące go 126 godzin w następujący sposób:

Dokończenie na str. **•D6**

Dokończenie ze str. D5

[(5 wtorków × 8 godzin + 4 środy × 8 godzin + 4 czwartki × 8 godzin) + (5 piątków × 6 godzin) = 96 godzin + 30 godzin = 126 godzin]. Przyjmując założenia z poprzedniego przykładu, sytuacja komplikuje się w kolejnym miesiącu. W lipcu 2018 r. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym miał do przepracowania 176 godzin. Proporcjonalnie więc osoba zatrudniona na 3/4 etatu powinna przepracować 132 godziny (3/4 × 176 godzin do przepracowania dla pracownika zatrudnionego na pełny etat = 132 godziny). Uwzględniając uzgodnienia pracownika z pracodawcą co do dni roboczych, a także układ kalendarza, pracownik przepracowałby 128 godzin:

[(5 wtorków × 8 godzin + 4 środy × 8 godzin + 4 czwartki × 8 godzin) + (4 piątki × 6 godzin) = 104 godziny + 24 godziny = 128 godzin]. W takim przypadku pracodawca musiał ustalić z nim, w którym dniu będzie pracował przez mniej niż 8 godzin, albo zmienić godziny pracy w piątek, tak by łącznie przepracował 4 godziny więcej, czyli swój „normalny” wymiar czasu pracy zgodny z umową o pracę.

Mogło to wyglądać następująco – pokazane są dwa warianty, w zależności od przyjętych uzgodnień pomiędzy stronami:

GRAFIK NA LIPIEC 2018 R. – WARIANT 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	
W	---	8	8	8	6	W	W	---	8	8	8	6	W	W	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt
---	8	8	8	8	W	W	---	8	8	8	8	W	W	---	8
(15 dni x 8 godzin) + (2 dni x 6 godzin) = 120 godzin + 12 godzin = 132 godziny przepracowane															

GRAFIK NA LIPIEC 2018 R. – WARIANT 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	
W	---	8	8	8	6	W	W	---	8	8	8	6	W	W	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt
---	8	8	8	6	W	W	---	8	8	8	6	W	W	4	8
(13 dni x 8 godzin) + (4 dni x 6 godzin) + 4 godziny = 104 godziny + 24 godziny + 4 godziny = 132 godziny przepracowane															

W praktyce częściej pojawia się wariant 1 niż wariant 2 rozkładu czasu pracy. Pracownicy chętniej zostaną bowiem dwie godziny dłużej w pracy w dniu roboczym niż przyjdą na 4 godziny do pracy w dniu, który „normalnie” jest dla nich dniem wolnym od pracy.

Ponad wymiar lub normę

ROZLICZENIA

Za pracę w godzinach ponadwymiarowych, powyżej limitu ustalonego w umowie, pracownik ma prawo do normalnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem jak za nadgodziny. Tej pracy nie można zrekompensować czasem wolnym.

Oczywiście pracodawca może oczekiwać, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie w razie szczególnych potrzeb wykonywał pracę dłużej niż wymiar wynikający z umowy. Rodzi to jednak ciekawe konsekwencje, nie do końca precyzyjnie uregulowane w k.p.

Ogólne reguły

Co do zasady, także w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Osobie zatrudnionej na część etatu przysługuje także w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, a w każdym tygodniu – prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Pracą w godzinach nadliczbowych jest – zgodnie z art. 151 § 1 k.p. – praca wykonywana:

- ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także
- ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin, a tygodniowa – przeciętnie 40 godzin (zgodnie z art. 129 § 1 k.p.). Warto więc pamiętać, że pracą nadliczbową jest praca zarówno powyżej 8 godzin na dobę, jak również ponad przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Pracodawcy nie powinni mieć problemu z ustaleniem liczby godzin nadliczbowych wypracowanych przez pracowników. Często okazuje się jednak, że robią to błędnie w odniesieniu nie tylko do osób zatrudnionych w pełnym, ale także w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Różny charakter przekroczeń

Z jednej strony pojawia się problem z odróżnieniem godzin nadliczbowych, wynikających z przekroczeń dobowej normy lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, od godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej. Z drugiej strony w k.p. brakuje szczegółowego uregulowania zasad rozliczania dodatkowej pracy pracowników zatrudnianych na część etatu.

W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy należy dodatkowo odróżnić od godzin nadliczbowych godzin ponadwymiarowe – czyli czas, w którym wykonują oni pracę ponad wymiar czasu pracy wynikający z umowy o pracę, ale poniżej norm czasu pracy. W treści umowy o pracę osoby zatrudnionej na część etatu pracodawca powinien wskazać dopuszczalny limit godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, po którego przekroczeniu pracownik nabydzie prawo do otrzymywania – oprócz normalnego wynagrodzenia – dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 5 k.p.).

Przyjmuje się różne rozwiązania co do sposobu określenia w umowie limitu takich godzin. Często jest to uzależnione od rozkładu czasu pracy w przyjętym systemie czasu pracy. Zawsze jednak należy pamiętać, że ten limit powinien być ustalony między wymiarem czasu pracy wynikającym z umowy o pracę a pełnym etatem.

Limit na dzień, tydzień lub miesiąc

Określenie w treści umowy o pracę limitu godzin ponadwymiarowych, za które pracownik otrzymuje tylko wynagrodzenie normalne, może nastąpić przez:

- wskazanie sztywny liczb godzin pracy w danym dniu, po przekroczeniu której pracownik będzie uprawniony do dodatku jak za godziny nadliczbowe,

RZECZPOSPOLITA

PISALIŚMY O TYM:

Dzień wolny za pracę w szóstym dniu tygodnia rekompensuje tylko tyle godzin, ile zatrudniony pracuje na co dzień

„Nie każda godzina pracy w wolną sobotę to nadgodziny”
18 listopada 2017 r.

archiwum.rp.pl

- określenie liczby godzin w tygodniu lub w miesiącu, po której przekroczeniu pracownik będzie uprawniony do takiego dodatku. Jeśli ta liczba odnosi się do tygodnia, można ją określić w sposób przeciętny albo sztywny.

Określając limit, o którym mowa w art. 151 § 5 k.p., można

się także odnieść do wielkości etatu pracownika i dokonać zapisu stanowiącego, że praca w wymiarze przekraczającym np. 3/4 etatu uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, także do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wydaje się, że w praktyce najlepsze dla pracodawców jest określenie limitu jako wymiar etatu lub średniotygodniowa liczba godzin, po przekroczeniu której pracownik będzie uprawniony do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

PRZYKŁAD 5

Pracownik jest zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu i wykonuje pracę po 4 godziny dziennie przez 5 dni w tygodniu. Strony ustaliły w treści umowy o pracę, że dopiero po 6. godzinie pracy w danym dniu i po przekroczeniu 30 godzin w tygodniu pracownik będzie uprawniony do dodatku, jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Limit ten, ponad który pracownik nabywa prawo do dodatków jak za pracę w godzinach nadliczbowych, w praktyce można określić w umowie o pracę na trzy różne sposoby:

- praca powyżej 6. godziny w ciągu dnia pracy uprawnia pracownika do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- praca w wymiarze przekraczającym 3/4 etatu uprawnia pracownika do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- praca powyżej 30 godzin w tygodniu uprawnia pracownika do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Treść zapisu determinuje finansowe konsekwencje

Pierwszy zapis daje pracownikowi prawo do dodatku zawsze, gdy jego dzień pracy przekroczy 6 godzin. Nie odnosimy się tutaj do żadnego innego warunku. Nie ma odwołania do przekroczenia konkretnej liczby godzin pracy na tydzień.

W drugim i trzecim przypadku postanowienia umowy o pracę dają pracownikowi prawo do dodatku jak za pracę w nadgodzinach dopiero po przekroczeniu 30 godzin pracy w tygodniu. Są to więc mniej korzystne reguły rozliczeń dla pracownika. Ale one także różnią się między sobą:

- najmniej korzystne dla pracownika jest drugie postanowienie umowne, gdyż odnosi się do przekroczenia czasu pracy 3/4 etatu w okresie rozliczeniowym,
- w trzecim wariancie zapisu umownego wystarczy, że w danym tygodniu pracownik przepracuje więcej niż 30 godzin i już nabywa prawo do tego, by oprócz normalnego wynagrodzenia otrzymać dodatek jak za nadgodziny.

Oznacza to, że w drugim wariancie praca w jednym tygodniu nawet przez 40 godzin nie gwarantuje wypłaty dodatków jak za nadgodziny, jeśli w skali całego miesiąca (lub dłuższego okresu rozliczeniowego) pracownik pracował poniżej 3/4 etatu.

Dopiero od dziewiątej godziny

Mimo że przy pracownikach zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy każda godzina spędzona w zakładzie pracy ponad wymiar zawarty w umowie wydaje się być nadliczbową, to w praktyce tak nie jest. Kodeksowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych zawarta w art. 151 k.p. ma powszechne zastosowanie, w tym do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego – niezależnie od wymiaru czasu pracy – k.p. stanowi, że o pracy w godzinach nadliczbowych można mówić, gdy faktycznie dochodzi do przekroczenia norm czasu pracy: 8-godzinnej normy dobowej lub przeciętnej 40-godzinnej normy tygodniowej albo do przekroczenia wydłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, wynikającego z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Można to zilustrować „dzieląc” dzień pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy na poszczególne „kawałki”, stanowiące podstawę do rozliczenia z pracodawcą. Zakładając, że pracownik jest zatrudniony na 1/2 etatu w podstawowym systemie czasu pracy, świadczył pracę w danym dniu roboczym przez 11 godzin, należy go rozliczyć następująco:

ROZLICZENIE 11-GODZINNEGO DNIA PRACY

Pierwsze 4 godziny pracy	Praca zgodnie z umową o pracę (1/2 etatu)	Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie normalne zgodnie z umową o pracę
Kolejne cztery godziny pracy – w sumie do 8 godzin	Praca „ponadwymiarowa” Praca, za którą zgodnie z umową o pracę (art. 151 § 5 k.p.) strony ustaliły prawo do dodatku jak za nadgodziny	Pracownikowi przysługuje tylko normalne wynagrodzenie za pracę Pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę, dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych (najczęściej 50 proc.)
Kolejne 3 godziny	Praca nadliczbową – z przekroczenia normy dobowej	Pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (odpowiednio 50 proc. lub 100 proc.), w zależności od tego, czy praca nadliczbową wystąpiła w porze dziennej, czy też w porze nocnej

W terminie wypłaty

Niezależnie od treści zawartej umowy o pracę, pracodawca musi pamiętać, że jeśli podwładny w danym miesiącu będzie pracował ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, to wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową powinien otrzymać wraz z pensją za miesiąc, w którym ta praca wystąpiła.

Praca w godzinach ponadwymiarowych i powyżej ustalonego limitu uprawnia pracownika do wynagrodzenia normalnego wraz z dodatkiem jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Kodeks pracy nie przewiduje możliwości udzielenia z tego tytułu czasu wolnego. Tę pracę należy zrekompensować w formie wypłaty pieniężnej. Czasu wolnego można udzielić tylko w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych lub w dniu wolnym od pracy.

Wolne za pracę w dniu wolnym

Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, który będzie wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, podobnie jak pracownik zatrudniony na pełny etat, zgodnie z ogólnie obowiązującymi zasadami, ma prawo do tego, by pracodawca udzielił mu w zamian za taką pracę innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym (art. 151³ k.p.).

PRZYKŁAD 6

Pracownik zatrudniony na 1/4 etatu w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym wykonuje pracę od poniedziałku do piątku. W lipcu 2018 r. pracodawca polecił mu wykonywanie pracy w pierwszą i drugą sobotę miesiąca (po 8 godzin). W umowie o pracę zawarto postanowienie o prawie do dodatku, zgodnie z art. 151 § 5 k.p., po przepracowaniu więcej niż 38 godzin średniotygodniowo. W lipcu pracownik powinien przepracować 44 godziny (176 godzin × 1/4 etatu = 44 godziny). W sumie pracownik przepracował jednak 60 godzin (44 godziny + 2 dni × 8 godzin). Praca pracownika nie przekroczyła normy średniotygodniowej ani umownego wymiaru, za który pracownik nabywa prawo do dodatku jak za godziny nadliczbowe. W związku z tym za dwie dodatkowo przepracowane soboty otrzymał tylko normalne wynagrodzenie za pracę. Należy dodać, że w tym przypadku dochodzi do naruszenia zasady średnio 5-dniowego tygodnia pracy, co inspektor pracy może uznać za wykroczenie. ©

–Elżbieta Młynarska-Welpa