

Nie unikniesz zapłaty, ustalając dzienną granicę nadgodzin

WYNAGRODZENIA

Zatrudnionemu na część etatu w systemie zadaniowym lepiej nie gwarantować dodatków np. po szóstej godzinie pracy. Takie zobowiązanie naraża na dodatkowe koszty

- szóstej godziny pracy albo
- (średnio) 30 godzin na tydzień.

Takie są ogólne zasady. A co napisać w umowie o pracę zatrudnionego na pół etatu, pracującego w systemie zadaniowym? Jest z tym problem, bo w systemie zadaniowym organizacja czasu pracy zależy w znacznej mierze od pracownika.

Dopuszczalne, ale niewskazane

Pracodawca zleca mu taką ilość zadań, by ich realizacja nie powodowała wykroczenia poza ustawowe normy czasu pracy (8 godzin dziennie i średnio 40 w tygodniu), ale – co do zasady – to zatrudniony decyduje, ile w ciągu poszczególnych dni poświęci na wykonanie każdego z zawodowych obowiązków. Jednego dnia może pracować krócej, ale innego dłużej i z tego powodu lepiej w angażu niepełnoetatowca nie wskazywać godziny, po upływie której przysługują dodatki jak za nadgodziny dobowe. Taki zapis naraża pra-

• ZDANIEM EKSPERTA

Łukasz Prasotek

ekspert prawa pracy, asystent sędziego Sądu Najwyższego



W systemie zadaniowym jednego dnia pracownik może pracować 5 godzin, a drugiego 11. Wtedy, gdy średnio 40-godzinna norma tygodniowa nie zostanie przekroczona, do nadgodzin nie dojdzie. Nie ma zatem powodów, by pracodawca za nie płacił. A będzie do tego zobowiązany, gdy w umowie o pracę wskaże dobowy limit godzin, po upływie których przysługują dodatki za pracę ponadwymiarową. Dlatego w systemie zadaniowym limit pracy ponadwymiarowej dla zatrudnionych na część etatu lepiej określić przez wskazanie wymiaru etatu, którego przekroczenie będzie uprawniało do dodatków, np. 4/5 dla zatrudnionych na 1/2 etatu. Spowoduje to rozliczenie godzin ponadwymiarowych w skali okresu rozliczeniowego. ■

codawcę na dodatkowe nieuzasadnione koszty. W umowie najlepiej podać limit tygodniowy.

– Określenie limitu pracy ponadwymiarowej na poziomie dniówki jest bardzo ryzykowne, bo umożliwia ubieganie się o dodatek jak za nadgodziny na-

wet takiemu pracownikowi zadaniowemu, który pracuje w danym dniu dłużej z własnej woli, w związku z nierównomiernym zaplanowaniem przez siebie zadań (np. w poniedziałek wykonuje pracę przez jedną godzinę, a we wtorek nadrabia

to pracując przez osiem godzin) – tłumaczy Patrycja Zawirska, prawniczka z kancelarii **Bartolmiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**. A na argument, że do nadgodzin dochodzi tylko w określonych przepisami sytuacjach i za wiedzą pracodawcy, odpowiada: – Tak jest, ale w systemie zadaniowym trudno to kontrolować, a pracodawca nie musi ewidencjonować godzin pracy. Poza tym praca niepełnoetatowca ponad określony w angażu limit jest czym innym niż praca nadliczbowa.

Jak płacić i liczyć

Określenie pracy ponadwymiarowej powyżej odpowiedniej liczby godzin w tygodniu to wynik racjonalnego, oszczędnego myślenia szefa. Taka praktyka jest zgodna z prawem, ale w pewnym zakresie niespójna z art. 151 § 5 k.p. Bo on stanowi, że poza normalnym wynagrodzeniem za godziny ponadwymiarowe przysługują dodatki jak za nadgodziny dobowe (50 proc., a

100 proc. tylko za pracę w nocy, w niedziele i dni wolne za niedzielę). Tymczasem określenie limitu pracy ponadwymiarowej na poziomie tygodnia powoduje, że za godziny przekraczające tę granicę płacimy jak za pracę nadliczbową z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej, tj. zawsze 100 proc. Oczywiście nie ma w tym nic złego, a wręcz jest to zasadne, bo wynagrodzenie w takiej wysokości jest korzystniejsze niż to gwarantowane przez wskazany przepis kodeksu pracy.

Wyobraźmy sobie, że w listopadzie zatrudniony rozpoczyna pracę ponadwymiarową przeciętnie powyżej 30 godzin na tydzień. To od ilu faktycznych godzin pracy należy naliczać dodatki jak za listopadowe nadgodziny? Niektórzy eksperci stosują następujący wzór: (30 godzin x 4 tygodnie) + 2/5 (2 tzw. dni wystające z 5 dni w tygodniu) x 30 = 132 godziny. Po ich przekroczeniu powstanie praca ponadwymiarowa wynagradzana jak nadliczbowa.

—Marta Gadomska