

Rachunkowość



Czy to już są nadgodziny

PRAKTYKA | Niepełny wymiar czasu pracy czasami spędza sen z powiek księgowym. O ile duże firmy zwykle mają oddzielne działy rachuby płac, o tyle w małych sprawy kadrowo-płacowe prowadzą działy finansowo-księgowe albo biura rachunkowe.

ELŻBIETA MŁYNARSKA-WELPA

Normy, wyznaczające czas wykonywania obowiązków przez zatrudnionego, dotyczą wszystkich pracodawców i pracowników. Stanowią też wciąż źródło wielu wątpliwości dla obu stron stosunku pracy. Osem godzin w pracy od poniedziałku do piątku jest bowiem tylko jedną z wielu kombinacji, jakie mogą ustalić strony umowy i w praktyce nie powoduje większych trudności w rozliczaniu godzin. Kalkulacje komplikują się w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dlaczego tak się dzieje?

Podobieństwa i różnice w rozliczaniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy zobrazujemy na podstawie wyliczeń dla sześciu pierwszych miesięcy 2018 r. dla pracownika zatrudnionego w podstawowym systemie czasu pracy, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, który w każdym miesiącu pracował po 185 godzin:

- wariant 1: obliczenia dla pełnego wymiaru czasu pracy,
- wariant 2: obliczenia z założeniem, że w każdym miesiącu pracownik zatrudniony jest w innym wymiarze etatu – na niepełny etat, a jego zapis z umowy o pracę brzmi następująco: „Zgodnie z art. 151 § 5 kodeksu pracy strony zgodnie ustalają, że pracownikowi po przepracowaniu w danym miesiącu liczby godzin, przekraczających wymiar 7/8 etatu, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia, jak za pracę w godzinach nadliczbowych”.

Uwaga! W razie zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z art. 151 § 5 kodeksu pracy (k.p.), strony stosunku pracy mają obowiązek ustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika, których przekroczenie uprawnia go, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Niestety, pracodawcy bardzo często zapominają o tym obowiązku i błędnie sporządzają umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dwa rodzaje

W praktyce rozróżniamy godziny nadliczbowe, wynikające z przekroczenia norm dobowych i średniotygodniowych. O ile te pierwsze są „widoczne” od razu, po upływie każdej kolejnej doby, to ze stwierdzeniem godzin nadliczbowych średniotygodniowych musimy czekać do końca okresu rozliczeniowego. W praktyce mamy możliwość ustalenia liczby godzin nadliczbowych, powstających z przekroczenia normy średniotygodniowej według dwóch różnych metod. Pierwsza rekomendowana jest przez Państwową Inspekcję Pracy i wydaje się, że jest ona częściej stosowana niż druga, którą rekomenduje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **patrz tabela obok**.

To pracodawca wybiera metodę, według której te godziny nadliczbowe będą obliczane – w praktyce najczęściej pracodawcy opierają się na metodzie rekomendowanej przez PIP. Jest to bowiem organ kontrolny i dzięki temu pracodawcy chcą unikać ewentualnych problemów z udokumentowaniem poprawności rozliczeń czasu pracy w stosunku do zatrudnianych pracowników.

Faktyczne przekroczenie

Pomimo iż dla pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, każda godzina spędzona w zakładzie pracy ponad wymiar zawarty w umowie o pracę wydaje się być nadliczbową, to w praktyce okazuje się, że tak nie jest. Kodeksowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych zawarta w art. 151 k.p. ma powszechne zastosowanie, także do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego – niezależnie od wymiaru czasu pracy – kodeks pracy stanowi, że o pracy w godzinach nadliczbowych można mówić w sytuacjach, kiedy 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.

Uwaga! Więcej na temat rozliczania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Tygodniku „Kadry i płace” z 4 października 2018 r. ©

WARIANT 1. PEŁEN ETAT

	Styczeń 2018 r.	Luty 2018 r.	Marzec 2018 r.	Kwiecień 2018 r.	Maj 2018 r.	Czerwiec 2018 r.
Nominalny wymiar czasu pracy według k.p.	168 godz.	160 godz.	176 godz.	160 godz.	160 godz.	168 godz.
Wymiar etatu wg umowy o pracę	pełen etat	pełen etat	pełen etat	pełen etat	pełen etat	pełen etat
Wymiar czasu pracy pracownika do przepracowania w danym miesiącu zgodny z umową o pracę	168 godz.	160 godz.	176 godz.	160 godz.	160 godz.	168 godz.
Łączna liczba godz. faktycznie przepracowanych w danym miesiącu	185 godz.	185 godz.	185 godz.	185 godz.	185 godz.	185 godz.
Liczba godz. przepracowanych ponad wymiar umowy o pracę	185 – 168 = 17 godz. nadliczbowych	185 – 160 = 25 godz. nadliczbowych	185 – 176 = 9 godz. nadliczbowych	185 – 160 = 25 godz. nadliczbowych	185 – 160 = 25 godz. nadliczbowych	185 – 168 = 17 godz. nadliczbowych
Liczba godz. nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej (dane z ewidencji czasu pracy – zgodnie z faktycznymi godz. pracy pracownika)	9 godz.	5 godz.	1 godz.	25 godz.	0 godz.	7 godz.
Liczba godz. nadliczbowych z przekroczenia normy średniotygodniowej	8 godz.	20 godz.	8 godz.	0 godz.	25 godz.	10 godz.
Podsumowanie rozliczenia godz. pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, który przepracował 185 godz. w danym miesiącu	168 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 8 godz. nadliczbowych z przekroczenia dobowego + 9 godz. nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowego = 185 godz. przepracowanych	160 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 5 godz. nadliczbowych z przekroczenia dobowego + 20 godz. nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowego = 185 godz. przepracowanych	176 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 1 godz. nadliczbowych z przekroczenia dobowego + 8 godz. nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowego = 185 godz. przepracowanych	160 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 25 godz. nadliczbowych z przekroczenia dobowego + 0 godz. nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowego = 185 godz. przepracowanych	160 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 0 godz. nadliczbowych z przekroczenia dobowego + 25 godz. nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowego = 185 godz. przepracowanych	168 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 7 godz. nadliczbowych z przekroczenia dobowego + 10 godz. nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowego = 185 godz. przepracowanych

JAK LICZYĆ GODZINY NADLICZBOWE

Metoda 1 – rekomendowana przez PIP	
krok 1.	od liczby faktycznie przepracowanych w danym okresie rozliczeniowym godzin pracy należy odjąć liczbę godzin pracy planowanych (do przepracowania) w danym okresie rozliczeniowym – jeżeli otrzymany wynik jest dodatni, to
krok 2.	od tak uzyskanego wyniku należy odjąć liczbę godzin z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wynikających z przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy (lub jego przedłużonego wymiaru),
krok 3.	otrzymana w ten sposób różnica to liczba godzin pracy stanowiąca liczbę godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej norm czasu pracy.
Metoda 2 – rekomendowana przez resort pracy	
krok 1.	od liczby faktycznie przepracowanych godzin w ciągu okresu rozliczeniowego należy odjąć liczbę godzin pracy nadliczbowej, wynikającą z tytułu przekroczenia normy dobowej,
krok 2.	od tak uzyskanego wyniku należy odjąć iloczyn 8 godzin i liczby dni „wykraczających” poza pełne tygodnie okresu rozliczeniowego, przypadające od poniedziałku do piątku,
krok 3.	uzyskany wynik należy podzielić przez liczbę pełnych tygodni okresu rozliczeniowego; jeżeli uzyskany wynik jest wyższy niż 40, oznacza to, że wystąpiła praca nadliczbową z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej.

WARIANT 2. NIEPEŁNY ETAT

	Styczeń 2018 r.	Luty 2018 r.	Marzec 2018 r.	Kwiecień 2018 r.	Maj 2018 r.	Czerwiec 2018 r.
Nominalny wymiar czasu pracy wg kodeksu pracy dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy	168 godz.	160 godz.	176 godz.	160 godz.	160 godz.	168 godz.
Wymiar etatu według umowy o pracę	3/4 etatu	4/5 etatu	1/2 etatu	3/8 etatu	5/8 etatu	1/6 etatu
Wymiar czasu pracy pracownika do przepracowania w danym miesiącu zgodny z umową o pracę (niepełny etat)	126 godz.	128 godz.	88 godz.	60 godz.	100 godz.	56 godz.
Wymiar czasu pracy, do którego odnosi się umowne ustalenie prawa do wynagrodzenia i dodatku jak za godziny nadliczbowe	7/8 etatu	7/8 etatu	7/8 etatu	7/8 etatu	7/8 etatu	7/8 etatu
Ustalenie umowne – prawo do dodatku jak za nadgodziny ponad liczbę godzin w danym miesiącu (wg 7/8 etatu)	147 godz.	140 godz.	154 godz.	140 godz.	140 godz.	147 godz.
Łączna liczba godzin faktycznie przepracowanych w danym miesiącu	185 godz.	185 godz.	185 godz.	185 godz.	185 godz.	185 godz.
Liczba godz. dodatkowo przepracowanych (ponad wymiar z umowy o pracę), za które zostanie zapłacone tylko wynagrodzenie za pracę (fzw. „godziny ponadwymiarowe” z prawem do wynagrodzenia za pracę)	147 – 126 = 21 godz. pracy	140 – 128 = 12 godz. pracy	154 – 88 = 66 godz. pracy	140 – 60 = 80 godz. pracy	140 – 100 = 40 godz. pracy	147 – 56 = 91 godz. pracy
Liczba godz., za które zostanie zapłacone wynagrodzenie wraz z dodatkiem jak za pracę w godzinach nadliczbowych	168 – 147 = 21 godz.	160 – 140 = 20 godz.	176 – 154 = 22 godz.	160 – 140 = 20 godz.	160 – 140 = 20 godz.	168 – 147 = 21 godz.
Liczba godz. przepracowanych ponad wymiar umowy o pracę	185 – 126 = 59 godz. dodatkowo przepracowanych	185 – 128 = 57 godz. dodatkowo przepracowanych	185 – 88 = 97 godz. dodatkowo przepracowanych	185 – 60 = 125 godz. dodatkowo przepracowanych	185 – 100 = 85 godz. dodatkowo przepracowanych	185 – 56 = 129 godz. dodatkowo przepracowanych
Liczba godz. nadliczbowych	185 – 168 = 17 godz. nadliczbowych	185 – 160 = 25 godz. nadliczbowych	185 – 176 = 9 godz. nadliczbowych	185 – 160 = 25 godz. nadliczbowych	185 – 160 = 25 godz. nadliczbowych	185 – 168 = 17 godz. nadliczbowych
Podsumowanie rozliczenia godz. pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, który przepracował 185 godz. w danym miesiącu	126 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 21 godz. „ponadwymiarowych” + 21 godz. z prawem do dodatku jak za nadgodziny + 17 godz. nadliczbowych = 185 godz. przepracowanych	128 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 12 godz. „ponadwymiarowych” + 20 godz. z prawem do dodatku jak za nadgodziny + 25 godz. nadliczbowych = 185 godz. przepracowanych	88 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 66 godz. „ponadwymiarowych” + 22 godz. z prawem do dodatku jak za nadgodziny + 9 godz. nadliczbowych = 185 godz. przepracowanych	60 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 80 godz. „ponadwymiarowych” + 20 godz. z prawem do dodatku jak za nadgodziny + 25 godz. nadliczbowych = 185 godz. przepracowanych	100 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 40 godz. „ponadwymiarowych” + 20 godz. z prawem do dodatku jak za nadgodziny + 25 godz. nadliczbowych = 185 godz. przepracowanych	56 godz. „normalnego wymiaru do przepracowania” + 91 godz. „ponadwymiarowych” + 21 godz. z prawem do dodatku jak za nadgodziny + 17 godz. nadliczbowych = 185 godz. przepracowanych