



Przemysław Ciszek

# Pracownik niepełnoetatowy



**Pracownik niepełnoetatowy**

wydanie 1.

ISBN 83-7387-965-X

Opracował: Przemysław Ciszek na podstawie publikacji „Kadry. Serwis spraw pracowniczych”

Redakcja: Małgorzata Budzich

© Wydawnictwo C.H. Beck  
ul. Gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa  
tel. (022) 33 77 600  
fax (022) 33 77 601

Skład i łamanie: Wydawnictwo C.H. Beck  
ul. Gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa

Wszelkie prawa zastrzeżone.  
Rady zawarte w niniejszej publikacji wyrażają punkt widzenia Autora

## Spis treści

1. Wprowadzenie .....	4
2. Umowa o pracę z pracownikiem niepełnoetatowym .....	4
a) Treść umowy .....	4
b) Godziny nadliczbowe .....	5
c) Wymiar czasu pracy .....	5
d) Wynagrodzenie za pracę .....	6
e) Ograniczenia swobody umów .....	7
3. Urlop wypoczynkowy pracownika niepełnoetatowego .....	8
a) Wymiar urlopu .....	9
b) Ekwiwalent za urlop .....	10
4. Czas pracy pracownika niepełnoetatowego .....	11
a) Norma czasu pracy .....	12
b) Wymiar czasu pracy .....	13
c) Obliczanie wymiaru czasu pracy .....	14
d) Obniżanie wymiaru czasu pracy z tytułu świąt .....	15
e) Reguła pięciodniowego tygodnia pracy .....	16
g) Okresy odpoczynku .....	16
h) Godziny nadliczbowe .....	17
5. Informacja o możliwości zwiększenia wymiaru etatu .....	20
6. Przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych .....	21
a) Zasady ogólne .....	21
b) Dyskryminacja w wynagrodzeniu pracownika niepełnoetatowego .....	22
7. Pracownik niepełnoetatowy a zakaz konkurencji .....	23
a) Umowy o zakazie konkurencji .....	24
b) Brak umowy o zakazie konkurencji .....	24
8. Wzory umów i innych dokumentów .....	26
a) Umowa o pracę .....	26
b) Informacja z art. 29 § 3 Kodeksu pracy .....	28
c) Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy .....	30
d) Informacja o wolnych miejscach pracy .....	32

## 1. Wprowadzenie

Pracownikiem niepełnoetatowym jest każdy pracownik, którego wymiar czasu pracy jest niższy niż pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy jest praktyką często spotykaną na rynku pracy. Z jednej strony wynika to z potrzeb pracodawców, którzy chcą zatrudnić dodatkową osobę, jednak ilość pracy jaką mogą jej zaoferować jest mniejsza niż pełny etat, a więc nie chcą ponosić dodatkowych kosztów, z drugiej strony często pracownik jest zainteresowany pracą tylko przez część tygodnia z uwagi na różnego rodzaju zajęcia dodatkowe (często także zarobkowe).

Jednak zatrudniając pracownika w niepełnym wymiarze godzin, pracodawcy powinni zwrócić uwagę na odmienne regulacje prawne dotyczące pracowników niepełnoetatowych (treść umowy o pracę, czas pracy, urlopy wypoczynkowe). Ponadto, powinni zapewnić taką organizację pracy, aby uprawnienia i obowiązki pracowników niepełnoetatowych zostały ukształtowane proporcjonalnie do uprawnień i obowiązków nałożonych na pracowników pełnoetatowych.

Z zatrudnianiem pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy wiąże się również zjawisko pracy na kilku etatach. Odnosi się to szczególnie do pracowników, którzy korzystając ze zdobytego doświadczenia podejmują działalność konkurencyjną wobec byłego pracodawcy. Należy pamiętać, że także taki pracownik lub były pracownik nie może prowadzić działalności ani świadczyć pracy na rzecz konkurencji, jeżeli zawarł z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji.

## 2. Umowa o pracę z pracownikiem niepełnoetatowym

Umowa o pracę jest najważniejszym dokumentem kształtującym prawa i obowiązki pracownika niepełnoetatowego, jaki powinien znaleźć się w jego aktach osobowych. Poniżej zostaną omówione elementy umowy o pracę, które bezpośrednio decydują o nawiązaniu stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin i o uprawnieniach pracownika niepełnoetatowego.

### a) Treść umowy

Umowa o pracę z pracownikiem niepełnoetatowym powinna określać strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

## b) Godziny nadliczbowe

---

Dodatkowo, w umowie o pracę z pracownikiem niepełnoetatowym strony powinny ustalić dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

### b) Godziny nadliczbowe

Sposób określenia w umowie dopuszczalnej liczby godzin, której przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych, nie został ściśle wskazany w przepisach. Określenie to powinno być dostosowane do okoliczności faktycznych, w tym przede wszystkim do systemu czasu pracy, w jakim pracownik jest zatrudniony oraz do obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Jak się wydaje, liczba godzin, której przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku może zostać określona na dwa sposoby, tj. poprzez wskazanie:

- liczby godzin w skali doby,
- liczby godzin w skali tygodnia.

#### ► Godziny nadliczbowe pracownika zatrudnionego na 2/3 etatu

Pracownik zatrudniony na 2/3 etatu otrzyma dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy będzie pracował powyżej 7 godzin na dobę lub za każdą godzinę pracy, jeżeli będzie świadczył pracę w dzień wolny od pracy.



Szczegółowe informacje dotyczące godzin nadliczbowych pracownika niepełnoetatowego zostaną przedstawione w rozdziale 4 pkt h).

### c) Wymiar czasu pracy

Najbardziej istotnym elementem umowy w przypadku pracowników niepełnoetatowych będzie wymiar czasu pracy, czyli wymiar etatu. Zapis ten bowiem, decyduje o fakcie zatrudnienia na niepełny etat.

Jeżeli pracownik nie jest zatrudniony na pełen etat, to wymiar należy wskazać przez podanie odpowiedniego ułamka etatu, np. „1/2 etatu” bądź „pracownik zatrudniony jest w połowie wymiaru czasu pracy przewidzianego dla pełnego etatu”.

Jeżeli strony nie określiły wymiaru czasu pracy, przyjmuje się, że pracownik i pracodawca ustalili wykonywanie pracy w pełnym etacie.

#### ► Nieokreślenie wymiaru czasu pracy w umowie

Pracodawca w wyniku przeoczenia nie zamieścił w umowie o pracę zapisu, że pracownik zatrudniony jest na pół etatu. Wcześniej jednak ustalił ten fakt z pracownikiem ustnie. W wyniku takiej pomyłki w przypadku, gdyby pracownik np. często pracował dłużej niż wynosi wymiar czasu pracy półetatowca, mógłby dochodzić przed sądem ustalenia, że w rzeczywistości zatrudniony był na cały etat. W takim przypadku pracodawca musiałby wypłacić zaległe wynagrodzenie za pozostałe godziny, które w takim stanie faktycznym stałyby się wynagrodzeniem za przestój.

