

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Praca w godzinach nadliczbowych a norma i wymiar czasu pracy

Overtime work and the standard and length of working time

Streszczenie Autorka referuje orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do problematyki wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku skrócenia czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 k.p. oraz wobec pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu.

Słowa kluczowe: norma czasu pracy, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Summary The author reports the case-law of the Supreme Court regarding the issue of remuneration of overtime work in the case of shortening working time below the standards set out in art. 129 § 1 of Labour Code and towards part-time employees.

Keywords: working time standard, allowance for overtime work.

JEL: K31

Pojęcie godzin nadliczbowych nie jest w pełni jasne.

Przepis art. 151 § 1 k.p. co do zasady określa pracę w godzinach nadliczbowych jako pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Podstawowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.). Przekroczenie którejkolwiek z tych norm jest pracą w godzinach nadliczbowych, chyba że do pracownika odnoszą się regulacje szczególne dotyczące normy, wymiaru i rozkładu czasu pracy.

Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 k.p. przewiduje art. 145 § 1 k.p., który upoważnia do skrócenia czasu pracy poniżej normy określonej w art. 129 k.p. dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia.

W praktyce pojawiło się pytanie, czy skrócenie czasu pracy pracownika na podstawie regulacji szczególnych generuje powstawanie godzin nadliczbowych powyżej normy 8-godzinnej, czy też już powyżej normy obniżonej.

Sąd Najwyższy odnosząc się do tego zagadnienia w wyroku z 20 marca 2019 r., I PK 258/17 (LEX nr 2638577) wskazał, że w tym zakresie niezbędne jest zwrócenie uwagi na relację zachodzącą między art. 151 § 1 k.p. a art. 145 § 1 k.p. Zgodnie z pierwszym przepisem pracę w nadgodzinach stanowi „praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy”, z art. 145 § 1 k.p. można się natomiast dowiedzieć, że skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 k.p. może polegać na „obniżeniu tych norm”. Jeśli weźmie się pod uwagę, że za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się również „pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy”, to należy uznać, że ustawodawca dopuszcza indywidualizację pułapu wyznaczającego po-

wstawanie godzin nadliczbowych. Linia demarkacyjna nie jest w tym wypadku stała. Nie obrazuje jej jeden uniwersalny wzorzec, co potwierdza zwrot „obowiązująca pracownika norma czasu pracy”, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. Według Sądu Najwyższego znaczy to tyle, że wyznaczenie ekstremum (określanego jako praca w godzinach nadliczbowych) zależy od tego, jakie rozwiązanie „obowiązuje” konkretnego pracownika. Generalnie wyznacza je ustawodawca w art. 129 § 1 k.p. Od tego modelu możliwe są jednak wyjątki, które zostaną wprowadzone w granicach obowiązujących przepisów (zdaniem Sądu wysoce dyskusyjne jest, czy mogą one opierać się wyłącznie na woli stron zobrazowanej korzystniejszym dla pracownika postanowieniem umownym). Sąd wskazał, że za przykład może posłużyć art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2018 r. poz. 511), który przewiduje, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. W orzecnictwie jednolicie przyjmuje się, że w tym wypadku rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych należy się już za ósmą godzinę pracy (wyroki SN: z 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15, LEX nr 2087686; z 2 października 2008 r., I PK 64/08, OSNP 2010/7-8/86; z 6 lipca 2005 r., III PK 51/05, OSNP 2006/5-6/85). Sąd Najwyższy uwypuklił, że podstawę prawną do zindywidualizowania normy czasu pracy wyznaczającej przekroczenie z art. 151 § 1 k.p. przewiduje też art. 145 § 1 k.p. W tym przypadku ustawodawca posłużył się nieco innym mechanizmem. Nie uregulował jednolitej normy czasu pracy dla danego zbioru zatrudnionych, ale scedował to działanie na pracodawcę, który określa tę kwestię po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, a także po zasięgnięciu opinii lekarza. *Per analogiam* względem art. 150 k.p. należy przyjąć, że „ustalenie pracodawcy” z art. 145 § 2 k.p.

powinno przybrać formę układu zbiorowego pracy albo regulaminu pracy. W takim wypadku norma czasu pracy będzie „obowiązująca” danego pracownika (w rozumieniu art. 151 § 1 k.p.) na podstawie postanowienia regulaminu pracy (układu zbiorowego pracy) w związku z upoważnieniem z art. 145 § 1 k.p. Według Sądu Najwyższego nie ma wątpliwości, że wykonywanie pracy ponad tak określony limit stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Tym samym Sąd Najwyższy w wyroku z 20 marca 2019 r., I PK 258/17, rozstrzygnął, że jeżeli w regulaminie pracy ustalono normę czasu pracy dla pracowników zatrudnionych pod ziemią w wymiarze 7,5 godz. na dobę, to pracownik nabywa prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych po przekroczeniu tej normy.

Z uzasadnienia Sądu Najwyższego zdaje się dodatkowo wynikać, że obowiązujące pracownika normy czasu pracy, których przekroczenie daje pracownikowi prawo do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, mogą wynikać zarówno z ustawy, jak i z zakładowych źródeł prawa pracy. Sąd Najwyższy jednocześnie podał pod wątpliwość, czy obniżenie tych norm w drodze umowy stron będzie powodowało ten sam skutek. Wątek ten, choć interesujący, nie został jednak rozwinięty w uzasadnieniu wyroku.

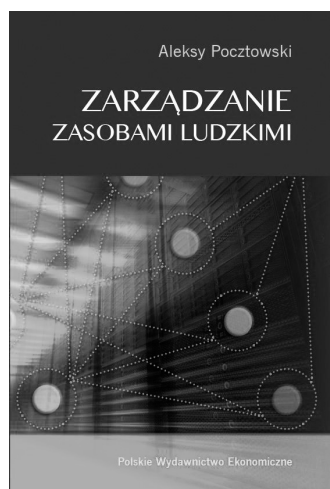
Przy okazji prezentacji najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego problematyki godzin nadliczbowych warto także przypomnieć starszą wypowiedź Sądu Najwyższego zawartą w wyroku z 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13 (OSNP 2015/9/121). Sąd Najwyższy odniósł się w niej do kwestii pracy w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu.

Sąd Najwyższy, odwołując się do brzmienia art. 151 § 5 k.p. (który obowiązuje od 1 stycznia 2004 r.), wskazał, że aktualnie obowiązuje zasada, zgodnie z którą strony ustalają w umowie dopuszczalną liczbę godzin pracy po-

nad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze, której przekroczenie uprawnia do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W praktyce przyjmuje się zaś, że dopuszczalna liczba godzin powinna być oznaczona powyżej indywidualnego niepełnego wymiaru czasu pracy, a poniżej maksymalnego wymiaru czasu pracy wynikającego z pełnego wymiaru czasu pracy. Sąd dostrzegł, że uznaje się też, iż godziny przepracowane ponad ustalony w umowie czas pracy nie są godzinami nadliczbowymi, lecz pracą ponadnormatywną, wynagradzaną jak za godziny nadliczbowe, oraz że art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia stron w przedmiocie określenia godzin, za które ma zostać wypłacony dodatek.

Sąd Najwyższy przesądził, że dodatek za godziny nadliczbowe należy się dopiero za pracę ponad dopuszczalne (dla zdrowia) normy. Kryterium otrzymania dodatku jest dobowy rozmiar realnie wykonanej pracy i jego porównanie z ustawową normą, a nie umówiony dobowy czas pracy. Tym samym potwierdził tezę, że art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia stron w przedmiocie określenia godzin, za które ma zostać wypłacony dodatek, a pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., jeżeli nie ustali na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy (taki pogląd był wcześniej wyrażony w wyroku SN z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009/23-24/310, oraz w postanowieniu SN z 27 marca 2012 r., III PK 77/11, LEX nr 1214595).

dr Eliza Maniewska



Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl

Wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja i wyznawane wartości przez osoby świadczące pracę decydują o ich zatrudnialności, stanowią źródło konkurencyjności organizacji oraz pomyślności regionów i krajów. Upowszechnianie się tego faktu w świadomości społecznej prowadzi do wzrostu profesjonalizmu w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które ewoluuje od rutynowego administrowania w kierunku zrównoważonego zarządzania, integrującego — w strategiach i metodach rozwiązywania kwestii HR — aspekty ekonomiczne, społeczne i ekologiczne.

Zarządzanie zasobami ludzkimi, jako dziedzina badań oraz wdrożeń praktycznych rozwiązań dotyczących funkcjonowania ludzi w organizacji i na rynku pracy, jest związane z wieloma wyzwaniami, które determinują jego obecny i przyszły rozwój. Zaliczyć do nich należy zmiany technologiczne, które zmieniają charakter pracy oraz polityki i praktyki HR, czyniąc je coraz bardziej sieciowymi, zdalnymi i wirtualnymi. Zmiany demograficzne, generacyjne, w połączeniu z rosnącą mobilnością na rynkach pracy, to kolejne wyzwanie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, które wiąże się z rosnącą różnorodnością. Należy też pamiętać o presji płynącej z rynków pracy na wzrost efektywności pracy, optymalizację kosztów i innowacyjność usług HR.

Zasygnalizowane powyżej kwestie stanowią przedmiot rozważań w książce, w której autor przedstawia problematykę zarządzania zasobami ludzkimi całościowo, łącząc jego teoretyczne i praktyczne aspekty oraz podkreślając znaczenie kontekstu w rozwijaniu teorii i doskonaleniu

praktyki w tej dziedzinie zarządzania.

Książka jest przeznaczona dla: osób prowadzących badania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, studentów ekonomii, zarządzania, socjologii na wyższych uczelniach różnych typów, słuchaczy w szkołach zarządzania, uczestników kursów dla menedżerów, kadry zarządzającej, pracowników i innych praktyków HR