

Dr Aleksandra Ziątek-Capiga

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-2762-4820

e-mail: a.ziatek-capiga@wpia.uw.edu.pl

Wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową w zatrudnieniu niepełnoetatowym – orzecznictwo TSUE i jego skutki

Remuneration for overtime work in part-time employment – CJEU case-law and its implications

Streszczenie

Autorka przedstawia zagadnienie opłaty za pracę ponadwymiarową w zatrudnieniu niepełnoetatowym w kontekście ewolucji relewantnego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, z uwzględnieniem wyroku z 19 października 2023 r. w sprawie C-660/20, *MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH* oraz jego konsekwencji dla polskiego porządku prawnego. Zgodnie z wyrokiem w sprawie C-660/20 przepis krajowy uzależniający zapłatę dodatkowego wynagrodzenia – jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy, stanowi „mniej korzystne” traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Słowa kluczowe

praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca ponadwymiarowa, zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

JEL: K31

Wprowadzenie

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w okresie ostatnich trzydziestu lat kilkakrotnie zajmował się zagadnieniem wynagradzania za pracę ponadwymiarową pracowników niepełnoetatowych – w sprawach *Helmig i in.* (wyrok z 5 grudnia 1994 r. w połączonych sprawach C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93), *Elsner-Lakeberg* (wyrok z 27 maja 2004 r., C-285/02), *Voß* (wyrok z 6 grudnia 2007 r., C-300/06) oraz ostatnio w wy-

Abstract

The author presents the issue of the remuneration for overtime work in part-time employment in the context of the evolution of the relevant case law of the Court of Justice of the EU with reference to the judgement in case on 19 October 2023, C-660/20, *MK vs. Lufthansa CityLine* and its implications for the Polish legal order. In accordance with the above-mentioned ruling the national legislation which makes the payment of additional remuneration for part-time workers and comparable full-time workers uniformly contingent on the same number of working hours being exceeded in a given activity, must be regarded as a 'less favourable' treatment of part-time workers.

Keywords

part-time employment, overtime work, principle of non-discrimination of part-time workers

roku z 19 października 2023 r. w sprawie *Lufthansa CityLine GmbH*. Wszystkie wymienione sprawy zostały zainicjowane przed TSUE na skutek pytań prejudycjalnych sądów niemieckich. W przypadku wyroku z 2023 r. pewne *novum* polega na tym, że problem równego traktowania pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie warunków wynagrodzenia za pracę ponad indywidualny wymiar czasu pracy badany był w świetle postanowień Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego 6 czerwca

1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9). Natomiast wcześniejsze orzeczenia odnosiły się do wykładni zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (skarżącymi w postępowaniach głównych w tych sprawach były kobiety, w sprawie *Lufthansa CityLine GmbH* skarżącym był mężczyzna). Przede wszystkim jednak to właśnie na tle stanu faktycznego i w odpowiedzi na pytania sądu odsyłającego badane przez Trybunał w 2023 r. oraz z uwzględnieniem dotychczasowego dorobku orzeczniczego, Trybunał mógł wydać judykat, z którego wynika, że przepis krajowy uzależniający zapłatę dodatkowego wynagrodzenia, jednolicie dla pracowników niepełnoetatowych i porównywalnych pracowników pełnoetatowych, od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy, jest niezgodny z prawem europejskim. Przytoczona teza ma niebagatelne znaczenie zarówno dla polskiego ustawodawcy, jak i podmiotów stosujących prawo.

Wcześniejsze orzecznictwo TSUE dotyczące problematyki wynagradzania za pracę ponadwymiarową pracowników niepełnoetatowych

Pierwsze z orzeczeń, tj. wyrok TSUE z 1994 r. w sprawie *Helmig i in.*, został wydany jeszcze przed uregulowaniem w prawie unijnym w 1997 r. zakazu dyskryminacji ze względu na wymiar zatrudnienia. Warto przypomnieć, że to w oparciu o zakaz dyskryminacji ze względu na płeć został rozwinięty zakaz różnicowania ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podstawę ku temu stanowiła koncepcja dyskryminacji pośredniej z uwagi na okoliczność, że różnicowanie ze względu na niepełny wymiar czasu pracy prowadzi do nieproporcjonalnego pogorszenia sytuacji kobiet (Wujczyk, 2020, s. 478). W sprawie *Helmig i in.* pracownice zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy uważały, że są uprawnione do otrzymania dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną ponad ich indywidualny wymiar czasu pracy w takiej samej wysokości jak w przypadku pracy nadliczbowej pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Trybunał stwierdził, że odmienne traktowanie ma miejsce zawsze wtedy, gdy przy równej liczbie godzin przepracowanych w ramach stosunku pracy, całkowite wynagrodzenie wypłacane pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy jest wyższe niż całkowite wynagrodzenie wypłacane pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zastosowanie takiego porównania całkowitych wynagrodzeń – w związku z ich jednakową wysokością w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy – do rozpatrywanej w sprawie *Helmig i in.* sytuacji prowadziło do stwierdzenia, że odmienne traktowanie nie miało miejsca.

Drugi z wyroków TSUE, w sprawie *Elsner-Lakeberg*, odnosił się do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nauczyciela będącego urzędnikiem służby cywilnej zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na podstawie prawa krajowego, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje urzędnikowi służby cywilnej zatrudnionemu w szkolnictwie, jeżeli praca w godzinach nadliczbowych przekracza w miesiącu kalendarzowym trzy godziny lekcyjne. Nauczycielowi o statusie urzędnika cywilnego, niezależnie od wymiaru czasu pracy, nie przysługiwało zatem wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych, gdy praca w godzinach nadliczbowych nie przekraczała trzech godzin lekcyjnych w miesiącu kalendarzowym. Powstało pytanie o ocenę takiej regulacji prawnej w świetle art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, statującego zasadę równości wynagrodzeń i dyrektywy Rady 75/117/EWG z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45, str. 19). W tym celu Trybunał musiał ustalić, czy w sprawie miało miejsce nierówne traktowanie nauczycieli niepełnoetatowych w porównaniu z nauczycielami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy. Powołując się na dotychczasowe orzecznictwo (wyroki TSUE w sprawach C-262/88 *Barber* i C-381/99 *Brunnhöfer*) Trybunał uznał za wyłącznie właściwe oddzielne porównanie wynagrodzenia z tytułu normalnego czasu pracy oraz wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych. Trybunał zauważył, że mimo iż wynagrodzenie to wydaje się być równe w związku z tym, że prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych powstaje tylko przy przekroczeniu 3 godzin nadliczbowych zarówno w przypadku nauczycieli zatrudnionych w niepełnym, jak i pełnym wymiarze czasu pracy, to jednak należy stwierdzić, iż 3 godziny nadliczbowe stanowią większe obciążenie dla nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż dla tych, którzy są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatem ponieważ w przypadku nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy liczba godzin nadliczbowych dających prawo do wynagrodzenia nie była zmniejszona w sposób proporcjonalny do ich czasu pracy, to miało miejsce ich nierówne traktowanie w porównaniu z nauczycielami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli chodzi o wynagrodzenie z tytułu dodatkowych godzin nauczania.

W trzecim orzeczeniu, w sprawie *Voß*, podobnie jak w przypadku wyroku w sprawie *Elsner-Lakeberg*, TSUE zajmował się wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Trybunał badał zgodność z prawem unijnym uregulowania krajowego, które definiuje godziny nadliczbowe przepracowane zarówno przez urzędników (U. Voß była urzędnikiem zatrudnionym w charakterze nauczyciela) zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i urzędników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jako godziny przepracowane ponad indywidualne pensum oraz jednocze-

śnie ustala niższą stawkę wynagrodzenia za te godziny niż stawka za godziny przepracowane w ramach indywidualnego pensum. W rezultacie urzędnicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymywali niższe wynagrodzenie od urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za godziny przepracowane ponad ich indywidualne pensum aż do przepracowania godzin w liczbie, jaką zobowiązany jest przepracować urzędnik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach swojego pensum. Zatem rozpatrywany przepis krajowy powodował nierówne traktowanie urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i urzędników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na niekorzyść tych, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Trybunał uznał rozpatrywane uregulowanie krajowe za niezgodne z zasadą równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej, jeżeli wśród wszystkich pracowników objętych jego zakresem nierówne traktowanie dotyczyło znacznie wyższy odsetek pracowników płci żeńskiej niż męskiej oraz nie było uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.

Najnowsze orzecznictwo TSUE w przedmiocie wynagradzania za pracę ponadwymiarową w zatrudnieniu niepełnoetatowym

W sprawie *Lufthansa CityLine GmbH* pytania prejudycjalne skierował niemiecki federalny sąd pracy (*Bundesarbeitsgericht*) na tle sporu o dodatkowe wynagrodzenie pilota zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy z tytułu czynności lotniczych wykonywanych ponad obowiązujący obniżony wymiar czasu pracy. Zgodnie z mającymi zastosowanie w przedmiotowej sprawie układami zbiorowymi pracy okres pełnienia czynności lotniczych wlicza się do czasu pracy, za który przysługuje wynagrodzenie podstawowe. Poza tym wynagrodzeniem podstawowym pracownik otrzymuje wynagrodzenie dodatkowe, gdy przepracował w ciągu miesiąca określoną liczbę godzin czynności lotniczych i przekroczył progi określone dla celów podwyższenia wynagrodzenia tytułem dodatkowego wynagrodzenia. W układach zbiorowych przewidziano trzy rosnące stawki godzinowe, które są wyższe od stawki obliczonej w oparciu o wynagrodzenie podstawowe. Jednocześnie nie przewidziano obniżenia progów podwyższenia wynagrodzenia dla pracowników niepełnoetatowych w zależności od ich wskaźnika czasu pracy w niepełnym wymiarze. Skarżący w postępowaniu głównym uważał, że ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia, ponieważ przekroczyłby progi podwyższenia wynagrodzenia, gdyby zostały one obniżone przy uwzględnieniu jego wskaźnika czasu pracy w niepełnym wymiarze. Sąd odsyłający wyraził wątpliwości, czy odmowa obniżenia progów podwyższenia wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy

skarżącego w postępowaniu głównym jest zgodna z postanowieniami porozumienia ramowego.

Warto zwrócić uwagę na rozbieżność stanowisk Trybunału i rzecznika generalnego zaprezentowanych na tle przedmiotowej sprawy, wskazującą na zasadność wątpliwości sądu odsyłającego i potrzebę wydania rozstrzygnięcia, pomimo wcześniejszego orzecznictwa Trybunału w podobnych sprawach. W opinii przedstawionej 1 grudnia 2022 r. rzecznik generalny nie dostrzegł dyskryminacji w stosunku do pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Swoje stanowisko oparł na następujących obserwacjach. Po pierwsze, w rozpatrywanej sprawie wynagrodzenie za godziny czynności lotniczych jest takie samo dla pracowników pełnoetatowych i niepełnoetatowych jeśli chodzi o godziny przepracowane poniżej jednolicie ustalonych progów. Po drugie, wynagrodzenie to jest również w ten sam sposób zwiększane w odniesieniu do godzin przepracowanych powyżej tych progów. Wynika z tego, że w odniesieniu do każdego z tych dwóch elementów wynagrodzenia ta sama liczba godzin czynności lotniczych jest wynagradzana jednakołą płacą.

Trybunał ustalił, że sytuacja skarżącego w postępowaniu głównym – pilota zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest porównywalna z sytuacją pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy (z zastrzeżeniem ostatniej weryfikacji przez sąd odsyłający). W przedmiocie rozstrzygnięcia czy w sprawie doszło do odmiennego traktowania pracownika pracującego w niepełnym wymiarze czasu pracy względem pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy Trybunał dokonał następujących ustaleń. Trybunał zauważył, że pilot zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy musi przepracować taką samą liczbę godzin w ramach pełnienia czynności lotniczych jak pilot zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, aby otrzymać dodatkowe wynagrodzenie, przy czym próg ten nie jest obniżany w zależności od wymiaru jego indywidualnego czasu pracy. W konsekwencji piloci zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie osiągają progów podwyższenia wynagrodzenia wymagane do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia lub osiągają je ze znacznie mniejszym prawdopodobieństwem niż piloci zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem Trybunału identyczne progi podwyższenia wynagrodzenia stanowią dla pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dłuższy godzinowy okres pełnienia czynności lotniczych niż w wypadku pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – w stosunku do ich całkowitego wymiaru czasu pracy – a tym samym większe obciążenie niż w wypadku pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (w tym zakresie Trybunał odwołał się do wyroku w sprawie *Elsner-Lakeberg*, pkt 17). W ocenie Trybunału taka sytuacja wywołuje niekorzystne skutki dla pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie stosunku między wykonywanym świadczeniem a świadczeniem wzajemnym. Z przedstawionych względów Trybunał stwierdził, że pilot zatrudniony

w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest traktowany odmiennie w stosunku do porównywalnych pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Takie odmiennie traktowanie jest zakazane na mocy klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, chyba że jest uzasadnione „obiektywnymi powodami”.

Pracodawca i rząd niemiecki, aby uzasadnić odmienne traktowanie, powoływali się na takie cele, jak zrekompensowanie szczególnego obciążenia pracą w ramach pełnienia czynności lotniczych, które wpływa na zdrowie pilotów oraz zniechęcenie przewoźników lotniczych do nadmiernego obciążania pilotów pracą. Trybunał powołał kilka argumentów, które wskazują w przedmiotowej sprawie na brak możliwości uzasadnienia odmiennego traktowania z powołaniem się na „obiektywne powody” (choć ostateczna weryfikacja należy do sądu odsyłającego). Po pierwsze, postanowienia mających zastosowanie układów zbiorowych pracy nie wskazują żadnego obiektywnego powodu pozwalającego uzasadnić przedmiotowe odmienne traktowanie. Po drugie, progi podwyższenia wynagrodzenia ze względu na godziny pełnienia czynności lotniczych nie opierają się na wartościach określonych w sposób obiektywny lub na wiedzy naukowej, ani też na ogólnych danych wynikających z doświadczenia, na przykład w zakresie skutków akumulacji miesięcznej liczby godzin lotu. Po trzecie, Trybunał podkreślił, że poza tym, że takie odmienne traktowanie musi odpowiadać rzeczywistej potrzebie, powinno ono umożliwiać osiągnięcie zamierzonego celu i być do tego niezbędne. W tym przedmiocie Trybunał wskazał na wątpliwości dotyczące pominięcia indywidualnych konsekwencji mogących wynikać z obciążenia pracą oraz nieuwzględnienia powodów leżących u podstaw samej instytucji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, takich jak choćby ewentualne – inne niż zawodowe – obciążenia danego pilota. Trybunał podał też przykłady środków, które mogą być właściwsze dla osiągnięcia wskazanego celu niż środek rozpatrywany w postępowaniu głównym (np. system odbioru czasu wolnego za przepracowane godziny; dni odpoczynku; określenie progów godzinowych pełnienia czynności lotniczych w odniesieniu do okresu tygodniowego, a nie miesięcznego).

Implikacje wyroku TSUE w sprawie C-660/20 *Lufthansa CityLine GmbH* dla polskiego porządku prawnego

Orzecznictwo Trybunału mające za przedmiot wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową pracowników niepełnoetatowych ewoluowało od czasu orzeczenia w sprawie *Helmig i in.* Gdyby Trybunał w swoim najnowszym judykacie zdecydował się zastosować metodę przyjętą w celu rozstrzygnięcia sprawy z 1994 r. (polegającą na „porównaniu całkowitych wynagrodzeń”) zapewne nie stwierdziłby nierównego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W sprawie *Lufthansa* przeważał czynnik zwiększonego obciążenia

pracowników niepełnoetatowych pracą ponad umówiony wymiar względem obciążenia dodatkowymi godzinami pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, co zdaniem Trybunału wywołuje niekorzystne skutki dla pracowników niepełnoetatowych w zakresie ekwiwalentności świadczeń ze stosunku pracy (wykonywaną pracą a wynagrodzeniem przysługującym za tę pracę). Takie stanowisko Trybunału należy ocenić pozytywnie, jako uwzględniające szczególny charakter zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym co do zasady ograniczoną dyspozycyjność pracowników niepełnoetatowych wynikającą z obciążenia np. obowiązkami opiekuńczymi, innym zatrudnieniem czy też kształceniem, które zazwyczaj uniemożliwiają zatrudnienie u danego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

W polskim prawie sposób wynagradzania pracy ponadwymiarowej pracowników niepełnoetatowych został określony w art. 151 § 5 k.p. Na jego podstawie strony ustalają w umowie o pracę 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. Zatem na podstawie art. 151 § 5 k.p. warunkiem nabycia prawa do dodatku jest zastrzeżenie odpowiedniego postanowienia umownego przewidującego zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W takim przypadku dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wyłącznie za godziny przepracowane ponad ustalony w umowie limit. Co więcej, zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli w umowie strony nie ustaliły na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, zaś taka wykładnia zdaniem Sądu Najwyższego nie stanowi dyskryminacji pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009, nr 23–24, poz. 310 oraz z 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, OSNP 2015, nr 9, 121).

Konfrontując art. 151 § 5 k.p. z rozstrzygnięciem w sprawie *Lufthansa CityLine GmbH*, widoczna jest niezgodność polskiej regulacji prawnej z orzeczeniem Trybunału. Na podstawie art. 151 § 5 k.p. prawo pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za pracę ponadwymiarową jest bowiem zależne od zgody pracodawcy (w formie odpowiedniego postanowienia w umowie o pracę). Skutkiem tej niezgodności – do czasu ingerencji polskiego ustawodawcy – powinno być niestosowanie art. 151 § 5 k.p., zarówno przez strony stosunku pracy, jaki i sądy oraz oparcie się na prawie europejskim i jego wykładni dokonanej przez Trybunał (zob. podobnie Jaśkowski, 2023). Po pierwsze, w zakresie skutków dla sądów jako organów stosujących prawo, orzeczenie

Trybunał wiąże sądy krajowe orzekające w podobnych sprawach, co do których rozstrzygał Trybunał. Sąd krajowy nie może przyjąć interpretacji odmiennej niż wcześniej dokonana przez TSUE (doktryna *acte éclairé*). Po drugie, sąd krajowy ma obowiązek odstąpić od stosowania przepisu krajowego niezgodnego z dyrektywą antydyskryminacyjną, jeżeli nie może zastosować przepisu prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą, nawet mimo wykładni prowspólnotowej (m.in. wyroki Trybunału z 22 listopada 2005 r., C-144/04, *Mangold* oraz z 11 września 2018 r., C-68/17, *IR v. JQ*). Po trzecie, w zakresie skutków dla stron stosunku pracy, postanowienia umowne przewidujące 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, jako mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (w tym przypadku regulacje prawa Unii Europejskiej) zostają dotknięte sankcją nieważności na podstawie art. 18 § 1 k.p. Odrębną kwestią, w zakresie skutków wyroku TSUE w sprawie *Lufthansa CityLine GmbH*, powinno być dostosowanie przez prawodawcę regulacji Kodeksu pracy do prawa europejskiego – porozumienia ramowego i jego wykładni dokonanej przez TSUE w orzeczeniu w sprawie *Lufthansa CityLine*. W tym celu zamiast art. 151 § 5 k.p. w dotychczasowym brzmieniu do Kodeksu pracy należałoby wprowadzić

przepis, zgodnie z którym pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do dodatku za każdą godzinę pracy ponadwymiarowej (podobnie – przed wydaniem wyroku TSUE w sprawie *Lufthansa CityLine GmbH* – Jaskulska, Rutkowska, 2022, s. 78–79; Latos-Milkowska, 2014, s. 70; Wrątny, 2015, s. 295).

Podsumowanie

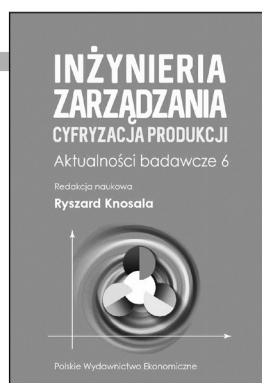
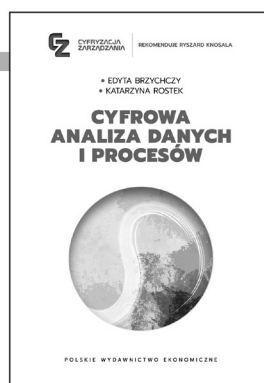
W październiku 2023 r. Trybunał wydał rozstrzygnięcie w przedmiocie wynagradzania pracowników niepełnoetatowych o istotnym znaczeniu dla polskiego prawa pracy. Zgodnie z wyrokiem w sprawie *Lufthansa CityLine GmbH* przepis krajowy, który uzależnia zapłatę dodatkowego wynagrodzenia od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy przez pracowników, niezależnie od wymiaru ich zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowi „mniej korzystne” traktowanie pracowników niepełnoetatowych. W konsekwencji polski prawodawca powinien dostosować regulację Kodeksu pracy (art. 151 § 5 k.p.) do prawa europejskiego i jego wykładni dokonanej przez TSUE w omawianym orzeczeniu. Do tego czasu strony stosunku pracy oraz sądy nie powinny stosować art. 151 § 5 k.p., a w zakresie zasad wynagradzania pracy ponadwymiarowej w zatrudnieniu niepełnoetatowym działać zgodnie z prawem europejskim i jego wykładnią przeprowadzoną przez Trybunał.

Bibliografia/References

- Jaskulska, J., Rutkowska, B. (2022). Praca ponadwymiarowa w zatrudnieniu niepełnoetatowym, *Studia Iuridica Toruniensia*, (2).
- Jaśkowski, K. (2023). W: E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el, art. 151.
- Latos-Milkowska, M. (2014). Tendencje rozwoju przepisów o czasie pracy wobec prognoz społecznych i gospodarczych, W: H. Strzezińska, M. Bednarski (Red.), *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy*, IPISS.
- Wrątny, J. (2015). Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, *Studia Iuridica Lublinensia*, (3).
- Wujczyk, M. (2020). W: K.W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Wolters Kluwer.

Aleksandra Ziętek-Capiga, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny. Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy.

Aleksandra Ziętek-Capiga, Doctor of Law, Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of publications on labour law.



Zapowiedzi

Więcej informacji
na stronie
www.pwe.com.pl