

Jagoda Jaskulska

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

jagoda_jaskulska@umk.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0904-0207>

Beata Rutkowska

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

beatarut@umk.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1920-8261>

Praca ponadwymiarowa w zatrudnieniu niepełnoetatowym

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2022.027>

1. Uwagi wstępne

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest zaliczane do nietypowych (atypowych) form zatrudnienia pracowniczego i występuje w tym zestawieniu obok pracy na podstawie umów terminowych, telepracy czy pracy tymczasowej (o ile jest wykonywana w ramach stosunku pracy)¹. Ich wspólną cechą jest oparcie zatrudnienia na regułach odmiennych w określonych aspektach od typowego zatrudnienia pracowniczego, tj. zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy przez 5 dni w tygodniu w stałym miejscu pracy (naj-

¹ J. Wratny, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze na tle zmian regulacji prawnej czasu pracy*, „Polityka Społeczna” 2015, nr 4, s. 13; E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, Legalis; A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2, Legalis.

częściej siedzibie pracodawcy)². Wprowadzanie do przepisów prawa pracy nietypowych form zatrudnienia jest uzasadniane dążeniem do jego uelastycznienia, co z kolei pozwala na lepsze dopasowanie łączącego strony stosunku pracy do ich potrzeb oraz realiów rynku pracy³.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy odgrywa w tym zakresie szczególną rolę. Daje pracownikom możliwość świadczenia pracy w mniejszym rozmiarze niż obowiązujące ich normy czasu pracy przewidziane w powszechnych źródłach prawa pracy czy też określone w układzie zbiorowym pracy lub w innych aktach o charakterze wewnątrzzakładowym dla danej grupy pracowników⁴. Zatrudnienie niepełnowymiarowe staje się tym samym skutecznym narzędziem wykorzystywanym do walki z bezrobociem oraz do przeciwdziałania zwolnieniom pracowników⁵. Ułatwia wejście na rynek pracy osobom młodym, bez doświadczenia lub z niewielkim doświadczeniem zawodowym (np. absolwentom szkół) oraz łagodzi skutki jego opuszczania przez pracowników w wieku okołoemerytalnym⁶. Praca niepełnowymiarowa sprzyja również podejmowaniu przez pracowników dodatkowego zatrudnienia. Poza tym może się okazać szczególnie atrakcyjną formą zatrudnienia dla osób poszukujących skutecznego rozwiązania w godzeniu aktywności zawodowej z życiem prywatnym⁷, w tym m.in. dla pracujących rodziców. Z kolei z perspektywy pracodawcy zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala precyzyjniej dopasować liczbę pracowników do potrzeb przedsiębiorstwa i ograniczyć

² A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 1*, Legalis; B. Surdykowska, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2008, nr 1, s. 272, cyt. za: J. Wratny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, w: *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003, s. 117.

³ I. Florczak, *Wybrane płaszczyzny uelastycznienia zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 3, s. 10, 12–13.

⁴ Zob. wyrok SN z dnia 6 września 2017 r., I PK 261/16, Lex nr 2389578.

⁵ E. Bąk, op.cit.; J. Suzdorf, *Praca w niepełnym wymiarze czasu, cz. 1*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 10, s. 5–8.

⁶ E. Bąk, op.cit.; A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 2*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 3, Legalis.

⁷ B. Surdykowska, op.cit., s. 273.

koszty pracy. W sytuacji zwiększenia zapotrzebowania na personel pracowniczy pracodawca może zaproponować nowe warunki zatrudnienia wykwalifikowanym już pracownikom zatrudnianym do tej pory na część etatu.

Aby zatrudnienie niepełnoetatowe prowadziło do wskazanych wyżej korzyści zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawcy, ważne jest jego odpowiednie unormowanie. Prawna regulacja tego zatrudnienia powinna być w szczególności kompleksowa i tym samym obejmować wszelkie kwestie, które mogą mieć znaczenie podczas realizacji stosunku pracy, a także jednoznaczna, aby uniknąć wątpliwości i sporów interpretacyjnych na tle jej stosowania. Czy obowiązująca w tym zakresie regulacja prawna spełnia powyższe wymogi, tzn. czy jest kompleksowa i wystarczająco jednoznaczna, by móc realizować cele, dla których ustawodawca umożliwił zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy? Ze względu na objętość i wielowątkowość tej problematyki w artykule skupiono się na jednym z najbardziej kontrowersyjnych zagadnień związanych z zatrudnieniem niepełnoetatowym, czyli pracy ponadwymiarowej. Nie jest to temat nowy, był już kilkakrotnie rozważany w judykaturze oraz w doktrynie prawa pracy. Mimo że budzi wiele kontrowersji, regulacja dotycząca pracy ponadwymiarowej wciąż obowiązuje w nadanym jej pierwotnie brzmieniu. Czy w tym kształcie należy chronić interes pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy? W jaki sposób regulacja ta wpływa na tzw. prawo w działaniu, tj. praktykę stosowania prawa? W celu znalezienia odpowiedzi na te pytania zostanie przeprowadzona analiza obowiązującego w tym przedmiocie art. 151 § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.)⁸. Pozwoli to na sformułowanie uwag *de lege ferenda*.

⁸ Tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.

2. Obowiązek ustalenia, od której godziny ponadwymiarowej pracownikowi przysługuje dodatek jak za nadgodziny

Początkowo Kodeks pracy nie przywidywał jakiegokolwiek ochrony pracowników na wypadek pracy ponadwymiarowej w zatrudnieniu niepełnoetatowym. Artykuł 133 k.p. w dawnym brzmieniu wyjaśniał jedynie, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy, określone zgodnie z przepisami kodeksu, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a art. 129 § 1 k.p. wyraźnie wskazywał, że praca w granicach nieprzekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy niepełnoetatowi mogli zatem nabyć prawo do dodatkowego wynagrodzenia wyłącznie wtedy, gdy pracowali ponad przewidziane w Kodeksie pracy normy czasu pracy (dzienną lub tygodniową).

Stan prawny uległ zmianie 1 stycznia 2004 r. wraz z wejściem w życie art. 151 § 5 k.p. Przepis ten został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą nowelizacyjną z 2003 r.⁹ Jej celem było dostosowanie przepisów prawa pracy do standardów unijnych, w tym także w zakresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy¹⁰. Na szczeblu unijnym zatrudnienie niepełnoetatowe reguluje dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)¹¹. Dyrektywa ta jest poświęcona przede wszystkim przeciwdziałaniu dyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym

⁹ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

¹⁰ Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z uzasadnieniem, druk sejmowy nr 1162, s. 5, [https://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/\(\\$vAllByUnid\)/2C5F50B0FEEEA959C-1256C850057A9AA/\\$file/1162.PDF](https://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/($vAllByUnid)/2C5F50B0FEEEA959C-1256C850057A9AA/$file/1162.PDF) (dostęp: 30.06.2022 r.).

¹¹ Dz.U.UE. L. z 1998 r. Nr 14, str. 9 ze zm., dalej: dyrektywa 97/81/WE.

wymiarze czasu pracy¹², ale znajdują się w niej również postanowienia dotyczące poprawy jakości pracy niepełnowymiarowej oraz regulacje mające na celu ułatwienie rozwoju dobrowolnego zatrudnienia w tej formie i przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników (klauzula 1, lit. a i b dyrektywy 97/81/WE).

Regulacje zawarte w dyrektywie 97/81/WE mają przede wszystkim charakter ochronny¹³. W podobnym tonie należy odczytywać art. 151 § 5 k.p., którego celem jest ochrona interesów pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z tym przepisem strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p. Ustawodawca posłużył się w art. 151 § 5 k.p. wyrażeniem „strony ustalają”, a nie „strony mogą ustalić”. Oznacza to, że woli stron pozostawiono jedynie określenie dopuszczalnej liczby godzin pracy ponadwymiarowej, których przekroczenie będzie się wiązało z koniecznością zapłaty pracownikowi dodatku do wynagrodzenia, a nie decyzję co do tego, czy w ogóle dokonać takiego ustalenia w umowie o pracę. Pracownik i pracodawca mają zatem obowiązek odnieść się w umowie do kwestii dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową¹⁴.

3. Odpłatność pracy ponadwymiarowej

Artykuł 151 § 5 k.p. koncentruje się na odpłatności za pracę ponadwymiarową. Przyjęcie w tym przepisie założenia, że praca ponadwymiarowa ma być – przynajmniej częściowo – dodatkowo

¹² Szerzej o zakresie regulacji dyrektywy 97/81/WE zob. K. Stefański, *Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy*, w: *System prawa pracy*, t. 10: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, Lex.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Odmienne T. Nycz, *Czas pracy od 1 stycznia 2004 r.*, Kraków–Tarnobrzeg 2004, s. 191 i n.

wynagradzana, służy przede wszystkim ochronie interesu finansowego pracownika, ale pośrednio także ograniczeniu zlecenia tej pracy w praktyce. Skoro polecenie pracownikowi wykonywania pracy ponadwymiarowej wiąże się ze zwiększeniem kosztów pracy, wpływa też pośrednio na „samoograniczenie się” pracodawcy w korzystaniu z tego uprawnienia. Trudno bowiem przypuszczać, że podwyższenie kosztów pracy nie powoduje – przynajmniej w pewnym zakresie – zmniejszenia częstotliwości wykorzystywania przez pracodawcę pracy ponadwymiarowej.

Ustawodawca przesądził w art. 151 § 5 k.p., że praca ponadwymiarowa ma być dodatkowo wynagradzana według stawki jak za nadgodziny, lecz nie ustalił żadnego sztywnego progu godzin, których przekroczenie wiązałoby się z koniecznością wypłaty pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, pozostawiając to woli stron. Swoboda ta nie jest jednak nieograniczona. Formułując treść tego przepisu, ustawodawca pośrednio wskazał – jak też przyjmuje się z reguły w judykaturze i doktrynie prawa pracy – że próg ten powinien być oznaczony w godzinach powyżej ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy, a poniżej maksymalnego wymiaru wynikającego z pełnego wymiaru czasu pracy¹⁵, tj. poniżej 8 godzin na dobę oraz poniżej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy¹⁶.

Ze względu jednak na zdecydowanie słabszą pozycję negocjacyjną pracownika, a w fazie nawiązywania stosunku pracy – właściwie kandydata na pracownika, w doktrynie nie bez racji wyraża się obawy o niekorzystne dla niego kształtowanie postanowień umowy o pracę w tym zakresie¹⁷, nie do końca zabezpieczające jego interes

¹⁵ Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, Lex nr 1441344. Zob. też np. A. Sobczyk, *Komentarz do art. 151 k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Legalis; Z. Hajn, *Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy w godzinach wykraczających poza umówiony czas a zasada równego traktowania w zatrudnieniu*, w: *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, red. W. Sanetra, Warszawa 2009, s. 115.

¹⁶ Zob. np. K. Rączka, *Czas pracy*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.

¹⁷ Takie obawy były już wyrażane krótko po wejściu w życie art. 151 § 5 k.p. Tak J. Piątkowski, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego. Suplement*,

finansowy i niedostatecznie ograniczające zlecenie pracy ponadwymiarowej. Postanowienia te sprowadzają się do ustalenia, że dodatek przysługuje dopiero po przekroczeniu liczby godzin pracy zbliżonej do pełnego wymiaru czasu pracy¹⁸. Niektórzy przedstawiciele nauki prawa pracy uważają nawet, że limit godzin pracy bez dodatku można ustalić na poziomie równym pełnemu wymiarowi czasu pracy i tym samym przyjąć, że żadna godzina ponadwymiarowa nie uprawnia do dodatkowego wynagrodzenia¹⁹. Takie zapamiętywanie nie jest jednak przekonujące, zważywszy na treść oraz *ratio legis* art. 151 § 5 k.p. Oznaczałoby to bowiem, że pracownik otrzymywałby dodatek dopiero za pracę w nadgodzinach.

W kontekście ostatniej z poczynionych uwag należy podkreślić, że art. 151 § 5 k.p. interpretowany zgodnie z zasadami wykładni językowej wspieranej regułami interpretacyjnymi drugiego stopnia nie pozwala na utożsamianie pracy ponadwymiarowej z pracą w godzinach nadliczbowych. Taki pogląd jest też wyrażany w doktrynie²⁰ i judykaturze.

W orzecznictwie podkreśla się, że przepis art. 151 § 5 k.p. nie kwalifikuje wskazanej w nim pracy ponadwymiarowej jako pracy

Toruń 2004, s. 65. Zob. też J. Wratny, *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, w: *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3 (vol. XXIV), s. 294. Por. P. Wąż, *Problem pracy ponad niepełny wymiar wynikający z umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 11, s. 567.

¹⁸ Zob. m.in. J. Piątkowski, op.cit., s. 65; P. Wąż, op.cit., s. 567; B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2011, s. 52.

¹⁹ Zob. np. A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis; E. Koziół-Brączkowska, *Czas pracy – praktyczne problemy związane z nową regulacją kodeksową*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 11, Legalis, a także K. Stefański, *Godziny nadliczbowe pracowników niepełnoetatowych*, w: *Czas pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, Lex, który uważa, że ustalenie limitu na poziomie pełnego wymiaru jest dopuszczalne, gdy pracownik niepełnoetatowy w niektóre dni wykonuje pracę w wymiarze 8 godzin.

²⁰ Zob. m.in. K. Rączka, *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1, s. 14. Odmiennie T. Nycz, *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 8, s. 220–221.

w godzinach nadliczbowych, a określa jedynie warunki zapłaty i wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy²¹. Chodzi tu więc o pracę ponadwymiarową wynagradzaną jak za nadgodziny. Zdaniem Sądu Najwyższego przeciwko kwalifikowaniu pracy ponadwymiarowej jako pracy w godzinach nadliczbowych przemawia również art. 151 § 1 k.p., który odnosząc się do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, wyraźnie przewiduje, że dopiero praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy, a także praca świadczona ponad przedłużony dobowy wymiar, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, jest pracą w godzinach nadliczbowych. U podstaw takiego ukształtowania regulacji pracy w nadgodzinach leży przekonanie o potrzebie ochrony pracownika przed dodatkowym wysiłkiem związanym z pracą przekraczającą maksymalne normy dopuszczone przez prawo.

Nie bez znaczenia jest także to, że gdyby uznać przekroczenie określonego w umowie niepełnego wymiaru czasu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, pracownik miałby prawo do wynagrodzenia przewidzianego w art. 151¹ k.p. automatycznie. Oznacza to, że art. 151 § 5 k.p. należałoby wówczas traktować jako upoważnienie do pozbawienia pracownika w drodze umowy uprawnienia wynikającego z ustawy, co byłoby sprzeczne z zasadą uprzywilejowania pracownika z art. 18 § 2 k.p.

4. Skutki nieustalenia, od której godziny ponadwymiarowej pracownikowi przysługuje dodatek jak za nadgodziny

Jak była już o tym mowa wyżej, art. 151 § 5 k.p. nakłada na strony umowy o pracę obowiązek określenia, od której godziny ponadwymiarowej pracownikowi przysługuje dodatek jak za nadgodziny. Niedokonanie ustalenia w tym przedmiocie oznacza naruszenie

²¹ Zob. wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, Lex nr 531840; postanowienie SN z dnia 27 marca 2012 r., III PK 77/11, Lex nr 1214595 i wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, Lex nr 1441344.

tego obowiązku i co za tym idzie – sprzeniewierzenie się woli ustawodawcy. Co istotne, brakuje jednak przepisów wyraźnie określających skutki prawne zaistnienia takiej sytuacji.

Kwestia ta była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W orzecznictwie utrwalił się pogląd, według którego w razie nieustalenia na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p.²² Sąd Najwyższy uznał, że art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Prawo to przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy strony porozumieją się co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że obowiązek dokonania stosownego umownego ustalenia w tym zakresie spoczywa, co oczywiste ze względu na jego konsensualny charakter, na obu stronach. W konsekwencji brak porozumienia stron w tej kwestii powoduje, że dodatek pracownikowi nie przysługuje. Gdyby przyjąć inaczej, podważałoby to sens art. 151 § 5 k.p. Określenie przez strony dopuszczalnej liczby godzin ponad ustalony wymiar czasu pracy byłoby wówczas dla pracownika zawsze mniej korzystne niż brak takiego ustalenia. O ile bowiem w przypadku braku porozumienia pracownik miałby prawo do dodatku za wszystkie godziny ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, o tyle w razie dokonania ustalenia z pracodawcą – na ogół tylko za niektóre z nich.

Przedstawione wyżej stanowisko nie przekonuje doktryny prawa pracy. W literaturze przedmiotu przeważa zapatrywanie, według którego w przypadku niedokonania przez strony stosunku pracy ustalenia dopuszczalnej liczby godzin pracy ponadwymiarowej, których przekroczenie uprawnia pracownika niepełnoetatowego do dodatku do wynagrodzenia jak za nadgodziny, należy przyjąć domniemanie, że wskazany dodatek przysługuje takiemu pracownikowi za każdą godzinę przekraczającą wymiar czasu pracy wynikający z umowy o pracę²³. Podnosi się m.in., że pozbawienie

²² Ibidem.

²³ Tak m.in. A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa

w takiej sytuacji pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych podaje w wątpliwość znaczenie normatywne art. 151 § 5 k.p.²⁴ Gdyby bowiem przyjąć, że tylko dokonanie stosownych ustaleń przez strony stosunku pracy uprawnia pracownika niepełnoetatowego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową, a brak takiego ustalenia nie implikuje dodatkowych kosztów po stronie pracodawcy, to przepis wyrażony w art. 151 § 5 k.p. należałoby uznać za pusty, nic niewnoszący w sferze stosunków pracy. Oznaczałoby to, że bez tego przepisu strony mogłyby dokonać wskazanych ustaleń na podstawie art. 18 k.p.

Należy też dodać, że w analizowanych wyrokach Sąd Najwyższy nie podjął kwestii podstaw prawnych zlecenia pracy ponadwymiarowej w sytuacji, gdy strony nie dokonały stosownego ustalenia w umowie o pracę²⁵. Wynika to zapewne z tego, że w art. 151 § 5 k.p. wpisane jest założenie o dopuszczalności wykonywania przez pracownika niepełnoetatowego pracy ponadwymiarowej. Innymi słowy, ustawodawca, normując w art. 151 § 5 k.p. wyłącznie kwestie związane z rekompensatą finansową za pracę ponadwymiarową, zakłada, że taka praca może być zlecana i wykonywana.

2005, s. 174; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 452; K. Rączka, *Praca w godzinach nadliczbowych*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex; J. Wratny, *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, s. 294, przypis 13; Ł. Pisarczyk, *Komentarz do art. 151 k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, Lex. Odmienne np. A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 614.

²⁴ Ł. Pisarczyk, op.cit.

²⁵ Z jednej strony przyjmuje się, podobnie jak to było w stanie prawnym sprzed wejścia w życie art. 151 § 5 k.p., że prawo do zlecenia pracy ponadwymiarowej mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy. Tak Ł. Pisarczyk, op.cit. Z drugiej strony wyrażany jest także inny pogląd – mówiący o konieczności ograniczenia dopuszczalności polecenia pracownikowi pracy ponadwymiarowej tylko do wyjątkowych okoliczności, na wzór instytucji pracy w godzinach nadliczbowych, i o ich ocenie pod kątem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Szerzej zob. J. Wratny, *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, s. 293, idem, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze na tle zmian regulacji prawnej czasu pracy*, s. 14. Podobnie A. Kweczek-Podświadek, *Prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2020, Lex.

Problem sprowadza się zatem do granic tego zlecenia, a w konsekwencji do granic dyspozycyjności pracownika, a nie do możliwości zobowiązania go do wykonywania pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Jest to dość specyficzna sytuacja, w której ustawodawca nie wprowadza wyraźnego przepisu prawnego, który pozwalałby pracodawcy na polecenie pracownikowi wykonywania pracy wykraczającej poza zobowiązanie umowne, tak jak w przypadku godzin nadliczbowych, a czyni to jedynie pośrednio, poprzez zobowiązanie stron do ustalenia, od której godziny pracownikowi będzie przysługiwało za to dodatkowe wynagrodzenie.

5. Uwagi *de lege ferenda*

Z przeprowadzonych wyżej rozważań wynika, że prawne unormowanie pracy ponadwymiarowej w zatrudnieniu niepełnoetatowym budzi poważne wątpliwości. Głównym zarzutem, jaki można postawić w tym zakresie ustawodawcy, jest niejednoznaczność regulacji spowodowana przede wszystkim brakiem jej kompleksowości. W konsekwencji art. 151 § 5 k.p. bywa interpretowany na wiele różnych sposobów, co prowadzi niejednokrotnie przedstawiciele doktryny prawa pracy i judykatury do przeciwstawnych wniosków. Ma to niekorzystny wpływ na praktykę stosowania pracy ponadwymiarowej w zatrudnieniu niepełnoetatowym.

Brak uregulowania skutków naruszenia obowiązku ustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponadwymiarowej, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia jak za nadgodziny, w połączeniu z przedstawioną wyżej interpretacją przyjętą przez Sąd Najwyższy niejednokrotnie skłania pracodawcę nawet do ignorowania omawianego obowiązku, zwłaszcza, że jego wykonanie po prostu mu się nie opłaca²⁶. Co więcej, w przypadku niedokonania wskazanego ustalenia to nie on, a pracownik ponosi tego negatywne skutki, choć jest słabszą stro-

²⁶ Podobnie A. Sobczyk, *Komentarz do art. 151 k.p.*, Legalis i K. Stefański, *Komentarz do art. 151 k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: Art. 114–304⁵, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 1150.

ną stosunku pracy²⁷. Po pierwsze, pracownik otrzymuje wówczas za pracę ponadwymiarową jedynie normalne wynagrodzenie bez dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p. Po drugie, od pracownika niepełnoetatowego oczekuje się daleko idącej dyspozycyjności – możliwa jest nawet sytuacja, w której pracodawca zobowiąże pracownika zatrudnionego u niego na 1/8 etatu, mającego zgodnie z rozkładem czasu pracy wykonywać pracę 1 godzinę dziennie, do jej świadczenia przez 8 godzin dziennie, a więc 7 godzin ponad ustalony w umowie wymiar²⁸. W praktyce przyjmuje się bowiem, że pracodawca może w każdym momencie wymagać od wskazanego pracownika świadczenia pracy ponadwymiarowej. W konsekwencji pracownik pozostaje w ciągłej niepewności co do czasu pracy i długości czasu wolnego. Może to być dla niego tym bardziej uciążliwe, że z reguły decyduje się on na zatrudnienie w niepełnym wymiarze, aby mieć więcej czasu wolnego na świadczenie pracy u innego podmiotu, doksztalcanie się, wychowywanie dzieci, opiekę nad innym członkiem rodziny, rozwijanie pasji pozazawodowych itp. Wymaganie od niego daleko idącej dyspozycyjności może utrudniać, a w skrajnych przypadkach nawet uniemożliwiać realizację tych celów²⁹. Ograniczenie pracownika niepełnoetatowego w możliwości swobodnego dysponowania czasem wolnym wpływa niekorzystnie m.in. na politykę godzenia obowiązków pracowniczych z życiem osobistym³⁰. Rzutuje także negatywnie na korzystanie z prawa do dodatkowego zatrudnienia. Brak jakichkolwiek regulacji osłonowych w tym zakresie może bowiem prowadzić do sytuacji, w której pracownik zobligowany do pracy ponadwymiarowej przez jednego pracodawcę nie będzie mógł stawić się do pracy u drugiego

²⁷ K. Stefański, *Komentarz do art. 151 k.p.*, s. 1150.

²⁸ Powyższy przykład jest niejednokrotnie podawany w literaturze przedmiotu. Zob. np. M. Kowalczyk, *Dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 4, s. 219 i K. Stefański, *Godziny nadliczbowe*, Lex.

²⁹ Podobnie M. Latos-Miłkowska, *Tendencje rozwoju przepisów o czasie pracy wobec prognoz gospodarczych i społecznych*, w: *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy?*, red. H. Strzezińska, M. Bednarski, Warszawa 2014, s. 70.

³⁰ K. Stefański, *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016, s. 172.

pracodawcy, co naraża go na utratę tej pracy. Ma to tym większe znaczenie, że elastyczność pracy niepełnoetatowej wyraża się m.in. poprzez tworzenie możliwości godzenia pracy w kilku miejscach. Po trzecie, nawet w przypadku częstego świadczenia pracy ponadwymiarowej pracownik i tak ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy wynikającego z umowy o pracę (art. 154 § 2 k.p.)³¹. W tym kontekście można mieć poważne wątpliwości co do tego, czy art. 151 § 5 k.p. skutecznie chroni interesy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy³².

Przyjmowana w praktyce swoboda zlecenia pracy ponadwymiarowej bez konieczności wypłacania pracownikowi dodatku do wynagrodzenia w przypadku niedokonania stosownych ustaleń w umowie o pracę sprawia, że pracodawca może nadużywać tej instytucji, aby przykryć złą organizację pracy i błędną politykę kadrową³³. W literaturze przedmiotu takie praktyki określa się nawet mianem „przerzucenia na pracownika ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością”³⁴. Podkreśla się przy tym, że taki sposób zarządzania może być szczególnie atrakcyjny dla pracodawców prowadzących działalność cechującą się nieregularnym zapotrzebowaniem na pracę, pozwala bowiem na ograniczenie kosztów, związanych np. z wynagradzaniem pracowników podczas przestoju³⁵.

Obowiązek przewidziany w art. 151 § 5 k.p. budzi wątpliwości także w kontekście podstaw zlecenia pracy ponadwymiarowej. Z uwagi na zobowiązaniowy charakter stosunku pracy każdy przypadek dopuszczalności jednostronnego wykroczenia poza zobowiązanie umowne powinien być wyraźnie uregulowany w ustawie. W ten sposób wyznaczają się granice dyspozycyjności pracowniczej i odpowiadających jej uprawnień kierowniczych pracodawcy.

³¹ P. Wąż, op.cit., s. 568.

³² W literaturze przedmiotu ochronę tę uznaje się za iluzoryczną (pozorną). Zob. np. P. Wąż, op.cit., s. 567; B. Bury, op.cit., s. 52 i M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 30–31.

³³ K. Stefański, *Godziny nadliczbowe*, Lex.

³⁴ Idem, *Komentarz do art. 151 k.p.*, s. 1150.

³⁵ P. Wąż, op.cit., s. 567.

W przeciwnym wypadku może dojść do zachwiania równowagi w stosunku pracy.

Ze względu na powyższe wątpliwości wydaje się, że konieczna jest zmiana art. 151 § 5 k.p. Otwarte pozostaje pytanie, czy wystarczy jedynie uzupełnić ten artykuł o regulację osłonową. W doktrynie proponuje się np. określenie w przepisie minimalnego poziomu uprawnienia pracownika do dodatku za pracę ponadwymiarową na wypadek niewprowadzenia do umowy o pracę odpowiedniej klauzuli w tym przedmiocie³⁶. Z jednej strony przyczyniłoby się to do zwiększenia ochrony pracownika w razie nieustalenia w umowie o pracę limitu godzin pracy ponadwymiarowej, po przekroczeniu których miałby on prawo do dodatku. Z drugiej strony jednak należałoby się wówczas spodziewać zmiany postawy pracodawcy. W obawie przed większymi kosztami pracy zaprzestałby on zapewne praktyki nieokreślenia w umowie limitu godzin, ale jeszcze częściej niż obecnie ustalałby ten limit w granicach zbliżonych do pełnego wymiaru czasu pracy.

W tym kontekście należy uznać, że uzupełnienie art. 151 § 5 k.p. o regulację osłonową na wypadek pominięcia przez strony w umowie kwestii dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową nie usunęłoby wszystkich mankamentów tego przepisu. Problem tkwi bowiem w samym art. 151 § 5 k.p. i polega na założeniu przez ustawodawcę, że do ograniczenia pracodawcy w możliwości zlecenia pracy ponadwymiarowej i zagwarantowania ochrony interesów pracownika niepełnoetatowego wystarczy nałożenie na strony stosunku pracy obowiązku określenia limitu godzin, po których przekroczeniu pracownikowi przysługuje dodatek jak za nadgodziny. Tymczasem, jak wynika z wcześniejszych rozważań, można mieć co do tego wątpliwości.

Konieczne wydaje się w związku z tym przyjęcie nowego rozwiązania. Wskazane byłoby całkowite uniezależnienie prawa do dodatku za pracę ponadwymiarową od woli stron stosunku pracy. Kwestia ta powinna zostać wyłączona spod autonomii woli stron i wyraźnie uregulowana w Kodeksie pracy, do którego należałoby wprowadzić przepis przewidujący, że pracownik zatrudniony

³⁶ K. Stefański, *Godziny nadliczbowe*, Lex.

w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do dodatku za każdą godzinę pracy ponadwymiarowej³⁷. Otwarte pozostaje pytanie, czy dodatek ten powinien przysługiwać w takiej samej wysokości jak dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ponadto można by rozważyć nałożenie na pracownika i pracodawcę obowiązku ustalenia w umowie o pracę maksymalnej liczby godzin pracy ponadwymiarowej³⁸. Strony stosunku pracy mogłyby ją określać np. w części etatu czy liczbie godzin pracy ponadwymiarowej na tydzień lub miesiąc. Dzięki takiemu rozwiązaniu pracownik zyskiwałby większą kontrolę nad pracą ponad określony w umowie o pracę wymiar czasu pracy. Jeszcze na etapie podpisywania umowy mógłby zdecydować, czy i w jakim zakresie chce pracować ponad wymiar, uwzględniając motywy, jakimi się kierował, wybierając pracę na niepełny etat. Ustawodawca powinien jednocześnie przyjąć, że niewyznaczenie przez strony w umowie maksymalnej liczby godzin pracy ponadwymiarowej jest równoznaczne z dopuszczalnością świadczenia tej pracy do pełnego etatu. Pracodawcę należałoby zobowiązać do poinformowania o tym pracownika przed podpisaniem umowy.

Należy przypuszczać, że postulowane zmiany w dostatecznym stopniu, jednak nie za dużym, ograniczyłyby swobodę pracodawcy w zlecaniu pracy ponadwymiarowej, a jednocześnie zapewniłyby pracownikom większą ochronę niż obecna. Aby jednak ustalić, czy wprowadzenie proponowanych zmian rzeczywiście przyniosłoby oczekiwane skutki, wskazane byłoby okresowe monitorowanie, jak nowe rozwiązania funkcjonują w praktyce. Gdyby okazało się, że nie redukują one skali wykorzystywania przez pracodawcę pracy ponadwymiarowej, należałoby rozważyć przyjęcie dodatkowych ograniczeń w tym przedmiocie.

³⁷ Podobnie J. Wratny, *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, s. 295 i M. Latos-Miłkowska, *Tendencje rozwoju przepisów o czasie pracy*, s. 70.

³⁸ Z kolei w literaturze przedmiotu proponuje się w tym zakresie przyjęcie regulacji przewidującej wyraźny limit dopuszczalnej pracy ponadwymiarowej lub przesłanki zlecenia pracownikom takiej pracy. Za wprowadzeniem obydwu tych ograniczeń opowiada się np. M. Latos-Miłkowska, *Tendencje rozwoju przepisów o czasie pracy*, s. 70, natomiast tylko przesłanek – J. Wratny, *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, s. 295.

STRESZCZENIE

Praca ponadwymiarowa w zatrudnieniu niepełnoetatowym

Artykuł dotyczy pracy ponadwymiarowej w zatrudnieniu niepełnoetatowym. Problematykę tę reguluje art. 151 § 5 k.p., zgodnie z którym 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 jak za nadgodziny. Przytoczona regulacja nie jest kompleksowa i jednoznaczna, co w konsekwencji przyczynia się do powstawania sporów interpretacyjnych, które z kolei wpływają niekorzystnie na praktykę stosowania zatrudnienia niepełnoetatowego. W związku z tym w opracowaniu proponuje się dokonanie zmian w art. 151 § 5 k.p. – z jednej strony całkowite uniezależnienie prawa do dodatku za pracę ponadwymiarową od woli stron stosunku pracy poprzez wprowadzenie przepisu wyraźnie przewidującego, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do dodatku za każdą godzinę pracy ponadwymiarowej, z drugiej strony zaś – nałożenie na pracownika i pracodawcę obowiązku ustalenia w umowie o pracę maksymalnej liczby godzin pracy ponadwymiarowej, z jednoczesnym jednak zastrzeżeniem, że brak odniesienia w umowie do tej kwestii jest równoznaczny z dopuszczalnością świadczenia pracy ponadwymiarowej do pełnego etatu.

Słowa kluczowe: zatrudnienie niepełnoetatowe; praca ponad określony w umowie wymiar czasu pracy; dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych; pracownik; pracodawca

SUMMARY

Work above the working time specified in the employment contract in part-time employment

This article deals with work above the working time specified in the employment contract in part-time employment. This issue is regulated by Article 151 § 5 of the Labour Code, according to which the parties agree in the employment contract on the permissible number of hours of work in excess of the contractually specified working time of a part-time employee, the exceeding of which entitles the employee, in addition to the normal remuneration, to an overtime bonus. The quoted regulation is not com-

prehensive and unambiguous, which consequently contributes to interpretation disputes, which in turn adversely affect the practice of part-time employment. Therefore, the study proposes amendments to Article 151 § 5 of the Labour Code – on the one hand, to introduce a provision expressly providing that a part-time employee is entitled to an allowance for each hour of work above the working time specified in the employment contract (it will make the right to this allowance completely independent of the will of the parties to the employment relationship), while on the other hand – to impose on the employee and the employer the obligation to determine the maximum number of hours of that work in the employment contract, with the reservation, however, that the absence of a reference to this issue in the contract is tantamount to the admissibility of work above the working time specified in the employment contract up to a full-time position.

Keywords: part-time employment; work above the working time specified in the employment contract; overtime bonus; employee; employer

BIBLIOGRAFIA

- Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, Legalis.
- Bury B., *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2011.
- Florczak I., *Wybrane płaszczyzny uelastycznienia zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 3.
- Hajn Z., *Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy w godzinach wykraczających poza umówiony czas a zasada równego traktowania w zatrudnieniu*, w: *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, red. W. Sanetra, Warszawa 2009.
- Kowalczyk M., *Dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 4.
- Kozioł-Brączkowska E., *Czas pracy – praktyczne problemy związane z nową regulacją kodeksową*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 11, Legalis.
- Kwecko-Podświadek A., *Prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2020, Lex.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.
- Latos-Miłkowska M., *Tendencje rozwoju przepisów o czasie pracy wobec prognoz gospodarczych i społecznych*, w: *Czynnik czasu w nowej go-*

- spodarce. *W jakim kierunku zmierzamy?*, red. H. Strzezińska, M. Bednarski, Warszawa 2014.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2020.
- Nycz T., *Czas pracy od 1 stycznia 2004 r.*, Kraków–Tarnobrzeg 2004.
- Nycz T., *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 8.
- Patulski A., *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2.
- Patulski A., *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 2*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 3.
- Piątkowski J., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego. Suplement*, Toruń 2004.
- Pisarczyk Ł., *Komentarz do art. 151 k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, Lex.
- Rączka K., *Czas pracy*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.
- Rączka K., *Praca w godzinach nadliczbowych*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.
- Rączka K., *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1.
- Sobczyk A., *Komentarz do art. 151 k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Legalis.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Stefański K., *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016.
- Stefański K., *Godziny nadliczbowe pracowników niepełnoetatowych*, w: *Czas pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, Lex.
- Stefański K., *Komentarz do art. 151 k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 114–304⁵*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Stefański K., *Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy*, w: *System prawa pracy*, t. 10: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, Lex.
- Surdykowska B., *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2008, nr 1.
- Suzdorf J., *Praca w niepełnym wymiarze czasu, cz. 1*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 10.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.

- Wąż P., *Problem pracy ponad niepełny wymiar wynikający z umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 11.
- Wratny J., *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, w: *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003.
- Wratny J., *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze na tle zmian regulacji prawnej czasu pracy*, „Polityka Społeczna” 2015, nr 4.
- Wratny J., *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, w: *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3 (vol. XXIV).

