

Najciekawsze  
orzeczenia

## Druga połowa etatu bez dodatku za dłuższą pracę

### WOKANDA

**Szef nie musi płacić za godziny nadliczbowe, jeśli pracownik wykonuje swoje obowiązki dłużej niż ustalona w umowie część etatu, ale mniej niż osiem godzin w ciągu doby. Jeśli jednak stało się to codziennością, podwładny może wystąpić do sądu o ustalenie, że jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2014 r. (I PK 249/13).

### Stan faktyczny

Pracownica była zatrudniona na pół etatu. W praktyce jednak każdego dnia pracowała co najmniej po osiem godzin, a często po 10 godzin dziennie. Przez cały ten okres otrzymywała wyłącznie wynagrodzenie za pracę, bez dodatku za godziny nadliczbowe. Zwróciła się więc do pracodawcy o zapłatę zaległych dodatków. Ten odmówił i dlatego kobieta wniosła pozew do sądu.

### Rozstrzygnięcie

Sąd pierwszej instancji uznał, że pracownica ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ale wyłącznie za pracę ponad osiem godzin na dobę. Za przepracowanie w przedziale od czwartej do ósmej godziny dodatek za nadliczbowki nie przysługuje (mimo przekroczenia połowy pełnego wymiaru czasu pracy). Sąd drugiej instancji podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

Ten podzielił stanowisko sądów obu instancji. Nie stanowi pracy w nadgodzinach (i nie uzasadnia przyznania dodatku) praca wykonywana przez zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ponad ten niepełny wymiar, ale niepowodująca przekroczenia obowiązującej etatowca dobowej normy czasu pracy (tj. przekroczenia ośmiu godzin pracy w ciągu doby). Jednocześnie jednak SN zwrócił uwagę, że ten, kto stale pracuje w pełnym wymiarze, choć jest zatrudniony na część etatu, może wystąpić o ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

### →ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

prawnik w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

W tym orzeczeniu SN zwraca uwagę na dwa istotne zagadnienia. Z jednej strony potwierdza dominujące w doktrynie i orzecznictwie stanowisko. Zgodnie z nim, jeżeli strony nie określą w umowie o pracę liczby godzin pracy ponad niepełny wymiar czasu obowiązujący etatowca, po przekroczeniu którego przysługuje mu dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych (por. art. 151 § 5 k.p.), to pracodawca musi zapłacić dodatek dopiero po przekroczeniu norm czasu pracy obowiązujących pracownika.

Z drugiej strony SN zwraca uwagę na nadużywanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudniony na część etatu może pracować ponad obowiązujący go niepełny wymiar, co nie stanowi pracy w nadgodzinach (jeśli nie zostaną przekroczone obowiązujące pracownika normy czasu pracy). Jest to dopuszczalne pod warunkiem, że występuje doraźnie i sporadycznie. Nie może to natomiast mieć charakteru stałego.

Tymczasem pracodawcy często korzystają z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, traktując to jako mechanizm zapewniający im większą elastyczność w planowaniu czasu pracy etatowca. W okresie zmniejszonego zapotrzebowania na pracę podwładny świadczy pracę w obowiązującym go niepełnym wymiarze. W okresie zwiększonego zapotrzebowania – pracuje ponad ten wymiar, a po stronie pracodawcy nie powstaje obowiązek zapłaty dodatku za nadgodziny. Taka praktyka może zostać uznana za nadużycie prawa. Jak słusznie wskazuje SN, ten, kto stale pracuje na pełny etat, choć jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, może wystąpić do sądu o ustalenie, że w istocie pozostaje zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawę takiego roszczenia stanowi art. 8 k.p. ■