

Dodatek do wynagrodzenia za pracę ponad ustalony w umowie limit dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – implikacje wyroku TSUE C-660/20 dla Polski

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 19 października 2023 r., C-660/20, *MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH*¹

W świetle omawianego orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE lub Trybunał) wydaje się, że art. 151 § 5 kodeksu pracy² jest sprzeczny z klauzulą 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego z uwagi na brak określenia konsekwencji niedopełnienia obowiązku wynikającego z art. 151 § 5 k.p. dla pracodawcy, który *de facto* prowadzi do niekorzystnego traktowania pracownika.

Katarzyna Wępa-Zająchkowska

Uniwersytet Łódzki, Polska

katarzyna.wepa.zajackowska@edu.uni.lodz.pl

ORCID: 0000-0002-0189-4099

<https://doi.org/10.26881/gsp.2025.2.17>

Glosa

1. Stan faktyczny

Omawiany wyrok w sprawie *MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH* wydano na skutek zwrócenia się przez Federalny Sąd Pracy w Niemczech (*Bundesarbeitsgericht*) z dwoma pytaniami prejudycjalnymi w przedmiocie postępowania dotyczącego odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skarżącym w omawianej sprawie był pilot zatrudniony przez linie lotnicze Lufthansa CityLine (dalej: CLH) w niepełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązujący go czas pracy wynosił 90% czasu pracy pilota pracującego w pełnym wymiarze czasu pracy. Zmniejszenie

¹ ECLI:EU:C:2023:789.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.; dalej: k.p.).

wymiaru czasu pracy polegało na przyznaniu mu 37 dni urlopu w ciągu roku, co oznaczało, że liczba godzin pracy wykonywana podczas dnia pracy nie zmieniała się, a pilot jedynie korzystał z większej liczby dni wolnych od pracy w porównaniu z pilotami wykonującymi pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Skarżący domagał się wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za czas przepracowany ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, wynikający z różnicy między wypłaconym już wynagrodzeniem a wynagrodzeniem podwyższonym na podstawie obniżonych progów podwyższenia wynagrodzenia – z tytułu dodatkowego przepracowanego przez niego okresu pełnienia czynności lotniczych. Zgodnie z § 4 układu zbiorowego pracy nr 6 w sprawie wynagrodzeń pracowników należących do personelu kokpitu w CLH pracownikom, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, przysługuje wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych, gdy ich praca przekroczy określone progi godzinowe dla celów „podwyższenia wynagrodzenia”. Progi podwyższenia wynagrodzenia o wynagrodzenie dodatkowe ustalono odrębnie dla lotów krótko- i długodystansowych na podstawie trzech progów godzinowych wykonywania czynności lotniczych miesięcznie. W układzie zbiorowym, w którym zawarto powyższe postanowienia, nie przewidziano odmiennych progów dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skarżącemu wypłacano wprawdzie dodatkowe wynagrodzenie za pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, ale ustalano je, bazując na wynagrodzeniu podstawowym. Dodatkowe wynagrodzenie przysługuje pilotowi wyłącznie wtedy, gdy okres pełnienia czynności lotniczych przekracza progi podwyższenia wynagrodzenia mające zastosowanie do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy³.

W związku z powyższym skarżący twierdził, że doszło do naruszenia § 4 ust. 1 TzBfG⁴, który stanowi, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być traktowany mniej korzystnie niż porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie z tego względu, że jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tym samym skarżący podnosił, że doszło do naruszenia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin⁵. Pilot wskazywał, że jest traktowany w sposób mniej korzystny niż pracownik

³ Układ zbiorowy pracy nr 6 w sprawie wynagrodzeń pracowników należących do personelu kokpitu w Lufthansa CityLine GmbH, § 4 oraz układ zbiorowy zawarty między partnerami społecznymi w dniu 29 listopada 2014 r., zwany „Wytyczne »Jump«” (*Eckpunktepapier „Jump”*), ust. III pkt 6.

⁴ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (ustawa o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracy na czas określony) z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, s. 1966), § 4 ust. 1. Ponadto przepis ten stanowi, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia za pracę lub do innych podzielnych świadczeń pieniężnych w wysokości odpowiadającej co najmniej nakładowi jego czasu pracy w porównaniu z nakładem czasu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

⁵ Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin zawarte w dniu 6 czerwca 1997 r. (dalej: porozumienie ramowe), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej 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) (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.1998, s. 9; dalej: dyrektywa 97/81/WE).

zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy oraz że przy stanowieniu progów podwyższenia wynagrodzenia nie uwzględniono zasady *pro rata temporis*⁶, stanowiącej o proporcjonalnym kształtowaniu uprawnień.

Lufthansa CityLine kwestionowała obowiązek zapłaty żądanej kwoty, wskazując istnienie obiektywnego powodu uzasadniającego odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Spółka podnosiła, że celem wypłaty dodatkowego wynagrodzenia jest zrekompensowanie szczególnego obciążenia pracą, a takie występuje w przypadku przepracowania określonej liczby godzin ponad wskazane w układzie zbiorowym progi podwyższenia wynagrodzenia.

Pytania prejudycjalne dotyczyły dwóch kwestii. Po pierwsze, czy w świetle krajowego przepisu ustawowego pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli wypłata dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy jest jednolicie uzależniona od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy. Po drugie, jeśli tak, to czy krajowy przepis ustawowy, który pozwala na uzależnienie prawa do dodatkowego wynagrodzenia od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy – jednolicie w przypadku pracowników zatrudnionych zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest zgodny z klauzulą 4 pkt 1 oraz zasadą *pro rata temporis*, o której mowa w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego.

2. Wyrok i argumentacja TSUE

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że „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 w ramach danej działalności, takiej jak pełnienie czynności lotniczych przez pilota, stanowi »mniej korzystne« traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy”⁷ oraz że ustalanie jednakowych progów podwyższenia wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy dla zrekompensowania szczególnego obciążenia pracą związanego z tą działalnością jest sprzeczne z klauzulą 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy 97/81/WE.

Dyrektywa 97/81/WE, a także porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin mają na celu nie tylko wspieranie elastycznych form zatrudnienia, ale

⁶ Klauzula 4 pkt 2 porozumienia ramowego – tam, gdzie to stosowne, uwzględnia się zasadę *pro rata temporis*.

⁷ Motyw 50 i 67 uzasadnienia.

przede wszystkim zapewnienie środków ochrony pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, takich jak zakaz dyskryminacji i ogólna poprawa jakości pracy. Uwzględnienie potrzeb pracowników i pracodawców w zakresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy jest realizowane z jednej strony poprzez zapewnienie, że ten rodzaj pracy nie będzie przez prawodawców wykorzystywany w celu pozbawiania pracowników niepełnoetatowych uprawnień, a z drugiej poprzez wspieranie elastycznej organizacji pracy.

Klauzula 4 porozumienia ramowego odnosząca się do zasady niedyskryminacji zawiera kontratyp, wyrażający się w zasadzie, że odmienne traktowanie może być dopuszczalne, jeśli znajduje uzasadnienie w przyczynach o charakterze obiektywnym. W dotychczasowym orzecznictwie Trybunału podkreślano, że obiektywny powód uzasadniający odmienne traktowanie musi „odpowiadać rzeczywistej potrzebie, prowadzić do osiągnięcia określonego celu i być do tego niezbędne”⁸, a ponadto „cel ten powinien być realizowany w sposób spójny i systematyczny, zgodnie z wymogami orzecznictwa”⁹. Lufthansa CityLine twierdzi, że tym obiektywnym powodem było zrekomensowanie szczególnego obciążenia pracą, które wpływa negatywnie na stan zdrowia pilotów, a powodem wprowadzenia progów podwyższenia wynagrodzenia było zniechęcenie przewoźników do nadmiernego obciążania pracą pilotów. Trybunał powziął jednak wątpliwość co do tego, czy progi podwyższenia wynagrodzenia zostały ustanowione w sposób właściwy i zgodny z celem, jednocześnie stwierdzając, że do jego realizacji rozwiązaniem bardziej pożądanym byłby odbiór czasu wolnego w zamian za czas wykonywania pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy¹⁰. Z wniosku złożonego w omawianej sprawie wynika, że piloci zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy wykonują te same obowiązki na tym samym stanowisku, co oznacza, że znajdują się w sytuacji porównywalnej. Należy przy tym zaznaczyć, że niepełny wymiar czasu pracy nie polegał na skróceniu dobowego wymiaru czasu pracy, lecz na udzieleniu dodatkowych 37 dni urlopu rocznie, a zatem w związku ze specyfiką świadczonej pracy, polegającej głównie na wykonywaniu czynności lotniczych, skarżący w niektóre dni był zobowiązany świadczyć pracę ponad ustalony indywidualnie wymiar czasu pracy i dobowo okres ten odpowiadał czasowi świadczenia pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy lub go przekraczał. Po przekroczeniu progów podwyższenia wynagrodzenia przez dwóch pilotów wykonujących pracę podczas tego samego lotu, z których jeden wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a drugi w niepełnym, jednemu z nich przysługiwało wynagrodzenie dodatkowe, a drugiemu nie. TSUE stwierdził, że prowadzi to do sytuacji,

⁸ Wyrok TSUE z dnia 1 marca 2012 r., *Dermod Patrick O'Brien v. Ministry of Justice*, C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo; postanowienie TSUE z dnia 15 października 2019 r., *OH, ER v. Agencia Estatal de la Administración Tributaria*, C-439/18 i C-472/18, ECLI:EU:C:2019:858, pkt 47.

⁹ Wyroki TSUE z dnia: 12 stycznia 2010 r., *Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*, C-341/08, ECLI:EU:C:2010:4, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo oraz 21 stycznia 2021 r., *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) v. BT*, C-843/19, ECLI:EU:C:2021:55, pkt 32.

¹⁰ Motyw 64 uzasadnienia.

w której pracownicy niepełnoetatowi rzadziej spełniają warunki do dodatkowego wynagrodzenia.

3. Orzecznictwo TSUE w zakresie niejednolitego stosowania kryterium nierównego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin – wyroki w sprawach *Helmig*¹¹, *Elsner-Lakeberg*¹² i *Voß*¹³

Jak słusznie zauważył sąd odsyłający, dotychczas Trybunał, orzekając o mniej korzystnym traktowaniu pracowników niepełnoetatowych, prezentował dwa odrębne podejścia. Pierwsze z nich polega na ocenie całościowej wszystkich składników wynagrodzenia. Drugie zaś na przeprowadzaniu analizy poszczególnych części wynagrodzenia. Wybór tego kryterium ma decydujące znaczenie podczas wnioskowania i prowadzi do odmiennych rozstrzygnięć. Wątpliwości dotyczące kryterium, na podstawie którego należy zdecydować, czy doszło do mniej korzystnego traktowania, sąd odsyłający opiera przede wszystkim na trzech wyrokach Trybunału w sprawach: *Helmig*, *Elsner-Lakeberg* i *Voß*.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na, jak się wydaje, dominującą linię orzeczniczą wskazującą na to, że odmienne traktowanie ma miejsce wtedy, gdy przy takiej samej liczbie przepracowanych godzin całkowite wynagrodzenie wypłacane pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy jest wyższe niż całkowite wynagrodzenie wypłacane pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Znamionym przykładem jest sprawa Angeliki Helmig i innych pracowników dotycząca odmiennego traktowania kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skarżące domagały się wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykraczających poza obowiązujący je wymiar czasu pracy, tak samo jak dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, mimo że obowiązujące układy zbiorowe pracy stanowiły, że pracownicy niepełnoetatowi nie są uprawnieni do dodatków za godziny przepracowane ponad ich indywidualny czas pracy. Pracodawcom zarzucono wówczas naruszenie art. 119 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską¹⁴ i art. 1 dyrektywy 75/117/EWG¹⁵. Trybunał uznał jednak,

¹¹ Wyrok TSUE z dnia 15 grudnia 1994 r., *Stadt Lengerich i inni v. Angelika Helmig i inni*, C-399/92, ECR 1994, nr 11–12, poz. I-5727 (dalej: sprawa *Helmig*).

¹² Wyrok TSUE z dnia 27 maja 2004 r., *Edeltraud Elsner-Lakeberg v. Land Nordrhein-Westfalen*, C-285/02, ZOTSiS 2004, nr 5–6, poz. I-5861 (dalej: sprawa *Elsner-Lakeberg*).

¹³ Wyrok TSUE z dnia 6 grudnia 2007 r., *Ursula Voß v. Land Berlin*, C-300/06, ZOTSiS 2007, nr 12A, poz. I-10573 (dalej: sprawa *Voß*).

¹⁴ Obecnie art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską sporządzonego dnia 27 marca 1957 r. w Rzymie (Dz. Urz. WE C 325 z 24.12.2002, s. 33).

¹⁵ Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równości wynagradzania dla mężczyzn i kobiet (Dz. Urz. WE L 45 z 19.02.1975, s. 19).

że sporne przepisy nie powodują różnego traktowania pracowników, ponieważ wynagrodzenie za tę samą liczbę godzin pracy przepracowanych na podstawie stosunku pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin jest takie samo jak wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin¹⁶.

Odmienne stanowisko zaprezentował TSUE w wyroku dotyczącym sprawy *Elsner-Lakeberg*, na które powołał się w odpowiedzi na zadane pytania prejudycjalne w omawianej sprawie. Skarżąca, zatrudniona w służbie cywilnej jako nauczycielka wykonywała pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy – 60 godzin miesięcznie, przy czym nauczyciele pełnoetatowi wykonywali pracę przez 98 godzin miesięcznie. Niemieckie przepisy przewidywały, że godziny nadliczbowe przepracowane przez nauczyciela, który jest urzędnikiem służby cywilnej, są płatne tylko wtedy, jeżeli praca w godzinach nadliczbowych przekracza 3 godziny miesięcznie. Praca ponad ustalony indywidualnie wymiar przez pierwsze 3 godziny pracy nie była wynagradzana ani w przypadku pracowników pełnowymiarowych, ani niepełnowymiarowych. Skarżąca domagała się od pracodawcy wypłaty wynagrodzenia z racji przepracowania 2,5 godzin w miesiącu, ale jej wniosek został odrzucony. Na kanwie tego wyroku Trybunał uznał za konieczne odrębne porównanie wynagrodzenia za zwykłe godziny pracy i za pracę w godzinach nadliczbowych. Stwierdzono, że mimo iż zasady przyznawania prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe są takie same, to faktycznie 3 godziny nadliczbowe stanowią większe obciążenie dla nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż dla tych, którzy są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy¹⁷.

W niniejszej sprawie Trybunał stwierdził mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ w przypadku tych ostatnich nie zastosowano zasady *pro rata temporis*, czyli liczba godzin nadliczbowych dających prawo do dodatkowego wynagrodzenia nie została obniżona w sposób proporcjonalny do czasu ich pracy¹⁸. Jeśli przyjąć by w omawianej sprawie tok rozumowania taki jak w sprawie *Helmig*, to ogólny wniosek dotyczący odmiennego traktowania pozostałby niezmienny. Z okoliczności sprawy wynika, że skarżąca otrzymała wynagrodzenie za 15 godzin lekcyjnych tygodniowo mimo przepracowania 17,5 godziny. Natomiast nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, który poprowadził 17,5 godziny lekcyjnej, otrzymał wynagrodzenie za 17,5 godziny lekcyjnej. Zastosowanie w sprawie *Elsner-Lakeberg* kryterium ze sprawy *Helmig* przyniosłoby jednak inny skutek w zakresie przyznanego wynagrodzenia. Ocena całościowa wynagrodzenia prowadzi do wniosku, że skarżące w danej sprawie za dodatkowe godziny pracy należy się wynagrodzenie zgodne z należną jej stawką od pierwszej nadliczbowej godziny pracy. W przedmiotowej sprawie Trybunał zastosował ocenę osobno każdego składnika wynagrodzenia, co skutkowało koniecznością proporcjonalnego obniżenia wymiaru godzin bez dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

¹⁶ Motyw 27 uzasadnienia.

¹⁷ Motyw 15 uzasadnienia.

¹⁸ Motyw 17 uzasadnienia.

Do obu omówionych wyroków TSUE odwołał się na kanwie sprawy *Voß* w przedmiocie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane przez U. Voß, zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nauczycielka w każdym miesiącu prowadziła od 4 do 5 godzin zajęć ponad obowiązujące ją pensum. Dodatkowe godziny, zarówno dla pracowników zatrudnionych w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy, były wynagradzane według niższej stawki niż stawka mająca zastosowanie do zwykłych godzin pracy. Trybunał doszedł do wniosku, że wynagrodzenie za nadliczbowe godziny pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ponad ich indywidualne pensum aż do osiągnięcia zwykłego wymiaru czasu pracy jest niższe od wynagrodzenia za godziny przepracowane przez urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, co powoduje nierówne traktowanie tych dwóch kategorii urzędników na niekorzyść tych, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy¹⁹. W tej sprawie, stosując metodę oceny całościowej wynagrodzenia, wzorem sprawy *Helmig* można dojść do tego samego wniosku. Za pracę ponad ustalony indywidualnie wymiar czasu pracy U. Voß powinna otrzymać taką samą stawkę jak nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze, tak aby przy porównywaniu ich wynagrodzenia za tę samą liczbę godzin pracy wynagrodzenie to było takie samo. Niezależnie od tego, że na 26,5 godziny pracy tygodniowo pracownicy zatrudnionej w niepełnym wymiarze przypadają 23 godziny wynikające z jej indywidualnego wymiaru czasu pracy i 3,5 godziny pracy nadliczbowej, przy czym 26,5 godziny stanowi pełny wymiar „normalnego” czasu pracy pracownika pełnoetatowego – za 26,5 godziny pracy obu pracownikom należy się to samo wynagrodzenie. Przy dokonywaniu oceny każdego ze składników tego wynagrodzenia, przyznanego tak jak w sprawie *Elsner-Lackeberg* – nauczycielce zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy, należałoby się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe po przekroczeniu 23 godzin pracy tygodniowo. W takim przypadku wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy za godziny między 23 a 26,5 byłoby niższe niż dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, co z kolei stanowiłoby mniej korzystne traktowanie pracowników pełnoetatowych.

Odnosząc zaprezentowane powyżej sposoby rozumowania do omawianego orzeczenia (C-660/20), Trybunał stwierdził, że „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”, powołując się przy tym na analogię do wyroku w sprawie *Elsner-Lakeberg*²⁰.

Przedstawioną przez Trybunał argumentację oceniam jako niekonsekwentną. Przyjęcie kryterium „wynagrodzenia całościowego”, tak jak w sprawie *Helmig*, prowadziło by do uznania, że skarżącemu pilotowi przysługuje wynagrodzenie dodatkowe za tę

¹⁹ Motyw 44 uzasadnienia.

²⁰ Motyw 48 uzasadnienia.

samą liczbę godzin pracy, co pilotom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy i w związku z tym nie można mówić o jego mniej korzystnym traktowaniu. Za czas ponad indywidualnie ustalony wymiar czasu pracy, ale do osiągnięcia progów podwyższenia wynagrodzenia, pilotowi przysługuje bowiem taka sama stawka wynagrodzenia jak pilotom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto stan faktyczny jest odmienny niż w sprawie *Elsner-Lakeberg*, w której po przekroczeniu indywidualnego wymiaru czasu pracy, a przed osiągnięciem progu pozwalającego na uzyskanie dodatku za godziny nadliczbowe pracownik nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. W omawianej sprawie C-660/20 pilot otrzymywał za pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu wynagrodzenie zgodne ze swoją stawką podstawową.

Nie podzielam także argumentacji TSUE dotyczącej większego obciążenia pracą w przypadku pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy podczas pracy ponad obowiązujące ich normy. Obciążenie samo w sobie nie jest większe. Zarówno intensywność, jak i zakres obowiązków oraz długość trwania pracy są takie same. Jeżeli dodatek za godziny nadliczbowe daje wyraz funkcji ochronnej prawa pracy, związanej ze wzmocnionym wysiłkiem i większym obciążeniem pracą, to tym bardziej nie ma podstaw, by do dodatku byli uprawnieni pracownicy niepełnoetatowi po przekroczeniu indywidualnie ustalonego wymiaru czasu pracy, a przed osiągnięciem pełnego wymiaru czasu pracy. W przeciwnym razie oznaczałoby to, że zdrowie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze, a wykonującego pracę ponad ustalony wymiar czasu pracy jest bardziej narażone. Rzeczywiście, szansa na osiągnięcie podwyższonych progów wynagrodzenia jest dla skarżącego pilota mniejsza, natomiast podczas oceny, czy doszło do mniej korzystnego traktowania, należy zbadać, czy wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest proporcjonalne do czasu trwania świadczenia.

Trybunał wskazał także na brak spełnienia obiektywnego powodu uzasadniającego mniej korzystne traktowanie. Przy założeniu, że w ogóle do mniej korzystnego traktowania doszło, w orzecznictwie TSUE podkreśla się, że uwzględnienie ilości pracy rzeczywiście świadczonej przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi samo w sobie obiektywne kryterium w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy²¹. Praca w niższym wymiarze pozwala na proporcjonalne obniżenie obowiązków oraz uprawnień pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, co daje wyraz zasadzie *pro rata temporis*.

²¹ Postanowienie TSUE z dnia 3 marca 2021 r., *JL v. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)*, C-841/19, LEX nr 3144767 oraz wyroki TSUE z dnia: 10 czerwca 2010 r., *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v. Bruno i Pettini*, C-395/08 oraz *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v. Lotti i Matteucci*, C-396/08, ECLI:EU:C:2010:329, pkt 65 i 5 listopada 2014 r., *Österreichischer Gewerkschaftsbund v. Verband Österreichischer Banken und Bankiers*, C-476/12, ECLI:EU:C:2014:2332, pkt 20.

4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w świetle prawa polskiego

W polskiej doktrynie i orzecznictwie zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy poza czasem ustalonym w umowie były przedmiotem licznych rozważań²². Można z nich wyodrębnić dwa poglądy, z których jeden wydaje się dominujący. Ten dualizm odpowiada niejednorodnym kryteriom oceny, które są stosowane w orzecznictwie TSUE.

Pierwszy jest oparty na literalnym brzmieniu art. 151 § 5 k.p., który stanowi, że 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, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. Oznacza to, że zasadą w przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest przyjęcie, iż pracą nadliczbową jest praca wykonywana ponad pełny wymiar czasu pracy. Praca ponad indywidualnie ustalony wymiar, ale nieprzekraczająca pełnego wymiaru stanowi pracę ponadwymiarową, za którą przysługuje wynagrodzenie zgodne z normalną stawką godzinową wynikającą z jego osobistego zaszerzegowania. Przepisy dopuszczają jednak możliwość określenia w umowie o pracę liczby godzin, których przekroczenie będzie uprawniać pracownika do dodatku na tych samych zasadach, co w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych. Kazimierz Jaśkowski podnosi, że przepis ten uzależnia prawo do dodatku od przyznania go w umowie, czyli od zgody pracodawcy na zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych²³. W praktyce dla pracownika jako słabszej strony stosunku pracy może być niemożliwe wynegocjowanie korzystnych dla siebie warunków w zakresie godzin pracy ponadwymiarowej oraz wynagrodzenia za tę pracę.

Podkreślenia wymaga fakt, że § 5 art. 151 k.p. poprzez sformułowanie „strony ustalają” sugeruje, iż ustalenie liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia, stanowi element obowiązkowy w przypadku zawarcia umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. W szczególności nie ustanowiono domniemania na korzyść pracownika, które stanowiłoby, że w przypadku nieustalenia pułapu godzin dodatk powinien przysługiwać za każdą godzinę pracy ponadwymiarowej. W obliczu tak skonstruowanych przepisów pracodawca nie jest zainteresowany wprowadzaniem dodatkowych postanowień dotyczących pracy ponadwymiarowej w umowie o pracę,

²² Np. K. Rączka, *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 2004, nr 1, s. 14; A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 172–174. Wyroki SN z dnia: 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009, nr 23–24, poz. 310 oraz 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 121; postanowienie SN z dnia 27 marca 2012 r., III PK 77/11, LEX nr 1214595.

²³ K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 151 k.p.* [w:] E. Maniewska, *idem*, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024.

w szczególności, że linia orzecznicza Sądu Najwyższego (dalej: SN) w tej sprawie jest jednoznaczna.

W wyroku z dnia 9 lipca 2008 r.²⁴ SN wskazał, że „artykuł 151 § 5 kodeksu pracy nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych”. Sąd Najwyższy powołał się w swojej argumentacji także na wyrok, który zapadł w sprawie *Helmig*. Co ciekawe, w niniejszym orzeczeniu sąd zarówno pierwszej, jak i drugiej instancji doszedł do innych niż SN wniosków, powołując się na pkt 1 klauzuli 4 dyrektywy 97/81/WE w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wskazując, że w razie braku ustalenia liczby godzin pracy ponad określony wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia jak za godziny nadliczbowe, prawo do dodatkowego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi w wypadku przekroczenia wymiaru pracy określonego w umowie. Ponadto SN nie znalazł podstaw do bezpośredniego powoływania się na przywołaną dyrektywę unijną, chyba że doszłoby do jej wadliwej implementacji. Sąd Najwyższy wskazał, że „nie jest prawidłowe dokonywanie wykładni przepisu prawa polskiego odwołujące się bezpośrednio do przepisów dyrektywy Wspólnoty Europejskiej z pominięciem polskich przepisów transponujących tę dyrektywę, w sytuacji, gdy sąd nie twierdzi, że transpozycja ta jest nieprawidłowa lub nie została dokonana”. Orzeczenie SN w tej sprawie jest w doktrynie oceniane krytycznie²⁵, co nie zmienia jednak faktu, że przytoczona teza wyroku jest nadal aktualna²⁶.

Drugi pogląd, związany z zasadą proporcjonalności, przewiduje, że w przypadku nieokreślenia w umowie liczby godzin, po przekroczeniu której pracownikowi przysługuje dodatek za pracę ponadwymiarową, pracownik powinien otrzymać taki dodatek za każdą godzinę pracy ponad wynikający z umowy wymiar czasu pracy²⁷. W doktrynie podkreśla się, że ustanowienie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powinno uwzględniać odrębności wynikające z systemu oraz rozkładu czasu pracy.

Zasada *pro rata temporis* w polskim porządku prawnym wyraża się w art. 29² k.p. W jej myśl zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracy pracownika. Jednocześnie przepis art. 29² k.p. stanowi

²⁴ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009, nr 23–24, poz. 310.

²⁵ K. Pachnik, *Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych dla zatrudnionych na część etatu. Glosa do wyroku SN z dnia 9 lipca 2008 r.*, I PK 315/2007, PiZS 2010, nr 9, s. 35–38; A. Ornowska, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lipca 2008 r.*, I PK 315/07, PS 2010, nr 11–12, s. 194–200; K. Stefański [w:] *Czas pracy*, red. Z. Góralski, Warszawa 2013, s. 119; A. Sobczyk, *Komentarz do art. 151 k.p., akapit 13* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. *idem*, wyd. 6, Legalis 2023.

²⁶ Postanowienie SN z dnia 27 marca 2012 r., III PK 77/11, Legalis; uchwała SN z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, Legalis.

²⁷ A. Sobczyk, *Zasady...*, s. 174; K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 151 k.p.* [w:] E. Maniewska, *idem*, *Kodeks pracy. Komentarz...*; K. Stefański, *Komentarz do art. 151 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304⁵*, red. K.W. Baran, wyd. 6, Warszawa 2022.

uszczegółowienie zasady niedyskryminacji (art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p.). Warto w tym miejscu nadmienić, że określenie pułapu godzin, za które przysługuje dodatek jak za godziny nadliczbowe nieproporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, mogłoby z kolei powodować mniej korzystne traktowanie po stronie pracowników pełnoetatowych. Przykładowo mogłoby dojść do sytuacji, w której pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje za tę samą liczbę godzin pracy mniejsze wynagrodzenie niż pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy²⁸.

Zgodnie z zasadą *pro rata temporis*, czyli „stosownie do upływu czasu”, nie tylko w polskim, ale także unijnym i niemieckim prawie pracy zostało przyjęte, że wraz ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy pracownik może być proporcjonalnie pozbawiony części uprawnień. Choć nie wyrażono tego wprost w przepisach, zasada *pro rata temporis* odnosi się także do ilości świadczonej pracy²⁹. Oznacza to, że im mniejszy wymiar czasu pracy, tym mniejszy zakres obowiązków pracownika. Jest to wniosek przekonujący, zważywszy, że pracodawca ma obowiązek ustalić rozkład czasu pracy, biorąc pod uwagę organizację pracy i wymiar czasu pracy pracownika. W tym kontekście polecenie pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wielokrotnie spotykało się z krytyką. Mniejsza liczba godzin pracy w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi bowiem podstawową zaletę pracy w niepełnym wymiarze i powinna także znajdować odzwierciedlenie w godzinach pracy nadliczbowej. Mimo tego pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych, chyba że polecenie byłoby sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Taka sytuacja mogłaby wystąpić w przypadku, gdy pracodawca w sposób regularny korzysta z pracy pracownika ponad ustalony z nim wymiar czasu pracy. Takie zachowanie stanowi przykład obejścia prawa. Co istotne, w przypadku pracowników niepełnoetatowych obowiązuje ten sam limit godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, co wynika z art. 151 § 3 k.p.³⁰ Wydaje się to jednak sprzeczne z istotą pracy niepełnowymiarowej. Skoro pracodawca musi powierzać pracownikowi niepełnowymiarowemu proporcjonalnie mniej zadań, to ten aspekt powinien być także brany pod uwagę w przypadku określenia limitu pracy ponad obowiązujący pracownika indywidualny wymiar czasu pracy. Jeśli dochodzi do notorycznego powierzania takiemu pracownikowi pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, to pracownik ma jedynie

²⁸ Z. Hajn, *Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy za pracę 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. 118.

²⁹ J. Wrątny, *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015, t. 24, nr 3, s. 290.

³⁰ „Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym” (art. 151 § 3 k.p.). K. Rączka [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 4, Warszawa 2024, s. 960–961; M. Nałęcz, *Komentarz do art. 151 k.p., akapit 28* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, wyd. 14, Warszawa 2024.

możliwość złożenia wniosku o zmianę umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy zgodnie z art. 29³ §1 zdanie pierwsze k.p., jednak pracodawca nie ma obowiązku jego uwzględnienia. Przepisy obligują go jedynie do udzielania pracownikowi informacji o przyczynie odmowy.

Problem wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad obowiązujący pracownika indywidualny wymiar czasu pracy jest wpisany w szerszą dyskusję dotyczącą ochrony pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niewypłacanie pracownikom dodatku za pracę ponad obowiązujący niepełny wymiar czasu pracy powoduje ryzyko częstszego polecenia dodatkowej pracy pracownikom niepełnoetatowym, z racji tego, że pracodawca poniesie mniejszy koszt niż w razie polecenia pracy dodatkowej pracownikowi pełnoetatowemu. To ryzyko dodatkowo potęguje fakt, że nie jest to praca nadliczbowa, a więc nie obowiązują przesłanki jej powierzania ani inne ograniczenia podmiotowe oraz czasowe. W szczególności wydaje się to niezgodne z zasadami współżycia społecznego i zasadą równego traktowania, jeśli praca miałaby być polecona w nocy, w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, czyli w sytuacjach, kiedy pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługiwałby dodatek wynoszący 100% wynagrodzenia. Należy zaznaczyć, że nawet jeśli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy w danym miesiącu wykonywałby pracę w wymiarze odpowiadającym pełnemu etatowi, to jego uprawnienia za dany miesiąc nie podlegają podwyższeniu, jak sugerowałaby zasada *pro rata temporis*³¹, co jest w sposób oczywisty niekorzystne dla pracownika.

5. Podsumowanie i wnioski *de lege ferenda*

Nie podlega dyskusji, że godziny pracy przekraczające niepełny wymiar czasu pracy nie mają charakteru godzin nadliczbowych. Kwestia ta nie stoi jednak na przeszkodzie, żeby za pracę ponadwymiarową przysługiwał dodatek jak za pracę nadliczbową. Warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, powinny być ustalane proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracowników.

Trybunał w omawianym wyroku (C-660-20) stwierdził jednoznacznie, że 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 w ramach danej działalności w celu zrekompensowania szczególnego obciążenia pracą związanego z tą działalnością stanowi mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W analizowanej

³¹ I. Jaroszevska-Ignatowska, *Komentarz do art. 29² k.p., akapit 4 [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, wyd. 33, Legalis 2023.

sprawie C-660/20 rząd polski, który zgłosił się do sprawy w charakterze interwenienta, podkreślał (wraz z rządem duńskim i norweskim), że piloci zatrudnieni w niepełnym i pełnym wymiarze godzin otrzymują takie samo wynagrodzenie za tę samą liczbę przepracowanych godzin czynności lotniczych i w związku z tym nie dochodzi do odmiennego traktowania. To podejście jest zgodne z wykładnią przepisów krajowych dokonywaną przez SN.

W świetle omawianego orzeczenia TSUE wydaje się, że art. 151 § 5 k.p. jest sprzeczny z klauzulą 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego z uwagi na brak określenia konsekwencji dla pracodawcy z powodu niedopełnienia obowiązku wynikającego z art. 151 § 5 k.p., który *de facto* prowadzi do niekorzystnego traktowania pracownika. Wydane orzeczenie nie przesądza jednak *ex lege* o nieważności krajowego aktu prawnego. Należy pamiętać, że rola Trybunału ogranicza się do wywierania wpływu na poszczególne jurysdykcje na płaszczyźnie stosowania prawa przez sądy różnych państw w określonych sprawach. O ile jednak orzeczenia TSUE nie obligują polskiego prawodawcy do podjęcia aktywnych działań w celu zmiany stanu prawnego, o tyle należy się zastanowić, czy obowiązek dokonywania interpretacji art. 151 § 5 k.p. zgodnie z wykładnią unijną nie wynika z tego orzeczenia pośrednio poprzez odwołanie się do klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego. Bezpośrednia skuteczność dyrektyw unijnych znajduje bowiem zastosowanie między jednostkami w przypadku dyrektyw antydyskryminacyjnych³², a do takich należy przywoływana w orzeczeniu C-660/20 dyrektywa dotycząca porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Zapewnienie zgodności przepisu art. 151 § 5 k.p. z wykładnią unijną wymagałoby zmiany polegającej na ustaleniu minimalnych uprawnień pracownika. Mogłaby ona polegać na określeniu sankcji (choćaby w postaci domniemania na korzyść pracownika) za niewprowadzenie do umowy postanowienia co do liczby godzin, po przekroczeniu której pracownik jest uprawniony do dodatku jak za godziny nadliczbowe; na zmianie omawianego artykułu poprzez wprowadzenie do niego postanowienia stanowiącego, że w razie nieustalenia w umowie liczby godzin pracy, po przekroczeniu której pracownikowi przysługuje dodatek za pracę ponadwymiarową, pracownik jest uprawniony do otrzymywania dodatku za każdą godzinę pracy ponad wynikającą z umowy wymiar czasu pracy³³ lub na ustaleniu limitu godzin pracy ponad ustalony w umowie wymiar dla pracownika wykonującego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Uważam, że wydane w sprawie C-660/20 orzeczenie TSUE może spowodować zmianę wykładni art. 151 § 5 k.p. Nie podzielam jednak argumentacji Trybunału w omawianej sprawie przede wszystkim ze względu na brak wyjaśnienia, na czym miałyby polegać „większe obciążenie pracą” pracowników wykonujących pracę w niepełnym wymiarze, którzy wykonują pracę w takich samych warunkach jak piloci zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Trybunał nie wyjaśnił, czemu zdecydowano się na przyjęcie kryterium ze sprawy *Elsner-Lakeberg*, a pominięto argumentację ze sprawy

³² Wyrok TSUE z dnia 11 września 2018 r., *IR v. JQ*, C-68/17, ZOTSiSPI 2018, nr 9, poz. I-696.

³³ K. Stefański, *Komentarz do art. 151 k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz...*

Helmig. Na koniec należy zauważyć, że w razie poczynienia przez strony odpowiednich ustaleń co do wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową art. 151 § 5 k.p. może stanowić źródło mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Powodem, dla którego odmienna, sugerowana przez doktrynę prawa pracy wykładnia art. 151 § 5 k.p. oraz wydane w sprawie C-660/20 orzeczenie znajdują jednak uzasadnienie, jest idea zapewniania bezpiecznych i bardziej przewidywalnych warunków pracy. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy musi mieć gwarancję, że pracodawca nie będzie – w razie wystąpienia szczególnych potrzeb po jego stronie – korzystać w pierwszej kolejności z możliwości polecenia wykonywania pracy ponadwymiarowej z uwagi na chęć ograniczenia kosztów. Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem w takich sprawach jest rekompensowanie pracy ponad umówiony wymiar czasem wolnym od pracy.

Literatura

- Hajn Z., *Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy za pracę 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. Sannetra, Warszawa 2009.
- Jaroszewska-Ignatowska I., *Komentarz do art. 29² k.p., akapit 4* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, wyd. 33, Legalis 2023.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 151 kodeksu pracy* [w:] E. Maniewska, *idem*, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, wyd. 6, Legalis 2023.
- Nałęcz M., *Komentarz do art. 151 k.p., akapit 28* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, wyd. 14, Warszawa 2024.
- Ornowska A., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07*, „Przegląd Sejmowy” 2010, nr 11–12.
- Pachnik K., *Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych dla zatrudnionych na część etatu. Glosa do wyroku SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/2007*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 9.
- Rączka K. [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 4, Warszawa 2024.
- Rączka K., *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Stefański K. [w:] *Czas pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.
- Stefański K., *Komentarz do art. 151 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304⁵*, red. K.W. Baran, wyd. 6, Warszawa 2022.
- Wratny J., *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3.

Streszczenie

Katarzyna Wępa-Zajczkowska

Dodatek do wynagrodzenia za pracę ponad ustalony w umowie limit dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – implikacje wyroku TSUE C-660/20 dla Polski

Autorka omawia wyrok TSUE z dnia 19 października 2023 r. dotyczący identycznych progów podwyższenia wynagrodzenia dla pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy oraz dla pilotów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Bazując na omawianym orzeczeniu, analizuje argumentację zastosowaną przez Trybunał przy wydawaniu wyroków odnoszących się do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wskazuje na niejednorodną wykładnię w orzecznictwie TSUE w zakresie porównywania sytuacji pracowników w celu stwierdzenia skutku nierównego traktowania. Następnie dokonuje oceny regulacji dotyczącej pracy w godzinach nadliczbowych w Polsce w świetle orzeczeń TSUE, identyfikując obszary zgodności i rozbieżności. Ponadto autorka analizuje stanowisko polskiego sądownictwa i doktryny wobec orzecznictwa Trybunału, formułując zalecenia dotyczące zmian legislacyjnych i praktyki sądowej w Polsce, mające na celu harmonizację przepisów krajowych ze standardami prawnymi UE oraz promowanie spójności w interpretacji i stosowaniu prawa.

Słowa kluczowe: niepełny wymiar czasu pracy, odmienne traktowanie, zasada *pro rata temporis*, wynagrodzenie za pracę ponad ustalony w umowie limit.

Summary

Katarzyna Wępa-Zajczkowska

Additional Payment for Work over the Contractual Limit for Part-Time Employees: CJEU Ruling C-660/20's Implications for Poland

The author discusses the CJEU's 19 October 2023 ruling on identical trigger thresholds for full-time and part-time pilots. Based on the ruling, she examines the reasoning used by the CJEU in issuing rulings on the difference in treatment of part-time employees, and she points out the inconsistent interpretation in the CJEU's case law in respect of the method of comparing the situation of employees to determine the effect of unequal treatment. The article then assesses the current legal framework in Poland in light of the CJEU rulings, identifying areas of compliance and divergence. In addition, it analyzes regulations regarding overtime work in Polish jurisprudence and doctrine in relation to the CJEU's case law. It makes recommendations for legislative changes and judicial practice in Poland, aiming to harmonize national laws with EU legal standards and to promote consistency in the interpretation and application of the law.

Keywords: part-time work, difference in treatment, principle *pro rata temporis*, remuneration for work over the contractually agreed limit.