Rewolucja dla pracowników zatrudnionych na część etatu: dodatek za pracę przekraczającą ich (obniżony) wymiar czasu pracy – skutki wyroku TSUE w sprawie C-660/20

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie może być wypłacany zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dopiero wtedy, gdy przekroczą liczbę godzin pracy właściwą dla pełnego wymiaru czasu pracy. Krajowe przepisy, które dopuszczają taką możliwość, są niezgodne z prawem unijnym – stwierdził w ubiegłotygodniowym wyroku Trybunał Sprawiedliwości UE. Orzeczenie to powinno być sygnałem do zmiany stosowania polskich przepisów Kodeksu pracy.

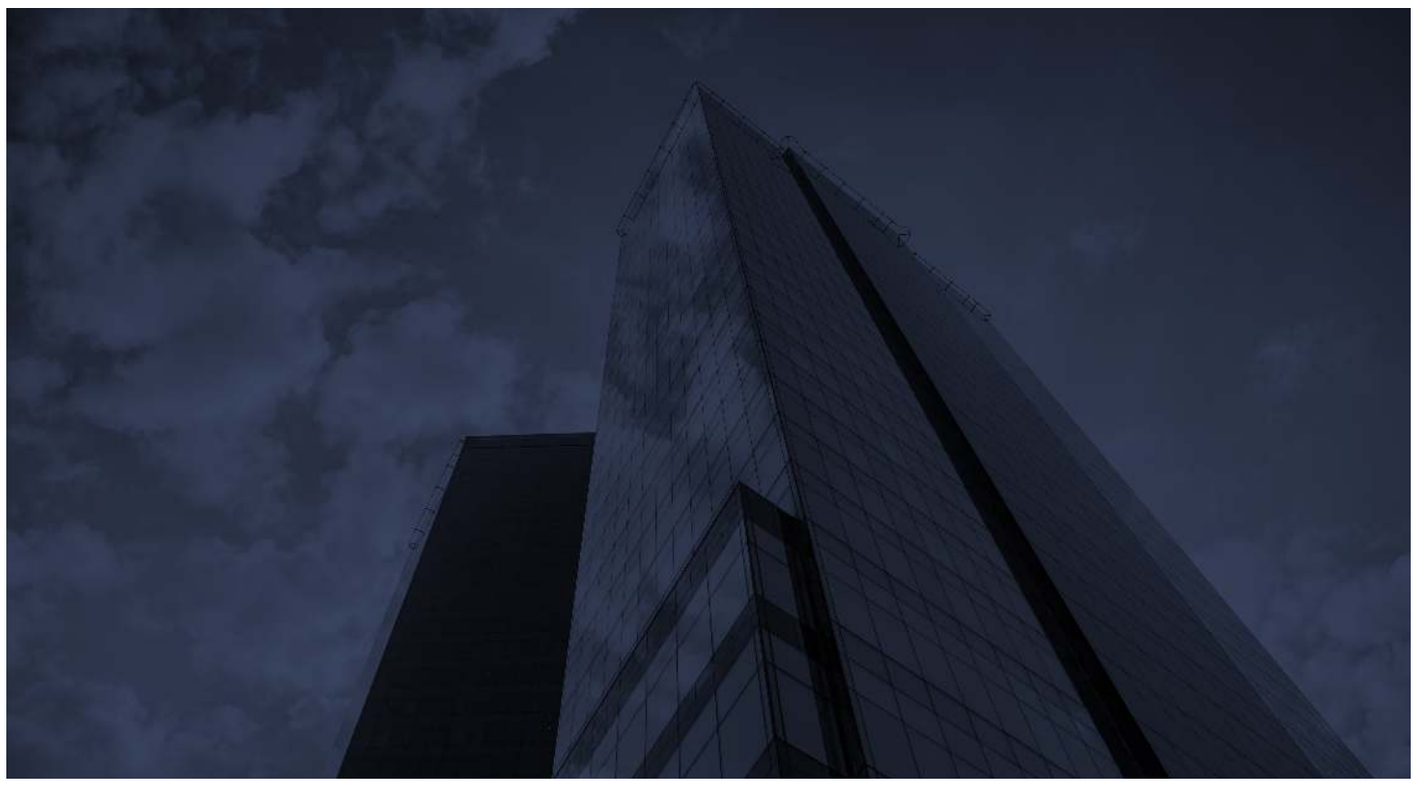
Tło sprawy

19 października 2023 roku zapadł wyrok TSUE na kanwie sprawy pilota niemieckich linii lotniczych, zatrudnionego w wymiarze 9/10 pełnego czasu pracy. Mimo obniżonego wymiaru czasu pracy, pracodawca wypłacał pilotowi dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe dopiero po przekroczeniu przez pracownika limitu godzin pracy właściwego dla pracowników pełnoetatowych. Linie lotnicze nie przewidziały obniżenia tego progu dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Orzeczenie Trybunału

TSUE zauważył, że w obliczu regulacji takich, jak te obowiązujące w niemieckim przedsiębiorstwie, w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy spełnienie warunków otrzymania dodatkowego wynagrodzenia jest mniej prawdopodobne niż w przypadku pracowników zatrudnionych na pełen etat. **Trybunał uznał, że tego rodzaju uregulowania prowadzą do mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Takie odmienne traktowanie, o ile nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami, jest zabronione przez prawo unijne.** Ocena wystąpienia okoliczności uzasadniających odmienne traktowanie niepełnoetatowców leży już jednak w kompetencji sądów krajowych, które powinny indywidualnie podchodzić do każdego analizowanego przypadku.

Nawiązując do argumentacji przedsiębiorstwa zatrudniającego pilota, TSUE stwierdził, że odmienne traktowanie nie może być uzasadniane tym, że wynagrodzenie za nadgodziny ma służyć „zrekompensowaniu szczególnego obciążenia pracą" i z tego powodu powinno przysługiwać wszystkim pracownikom na tych samych zasadach.



Polskie przepisy i praktyka

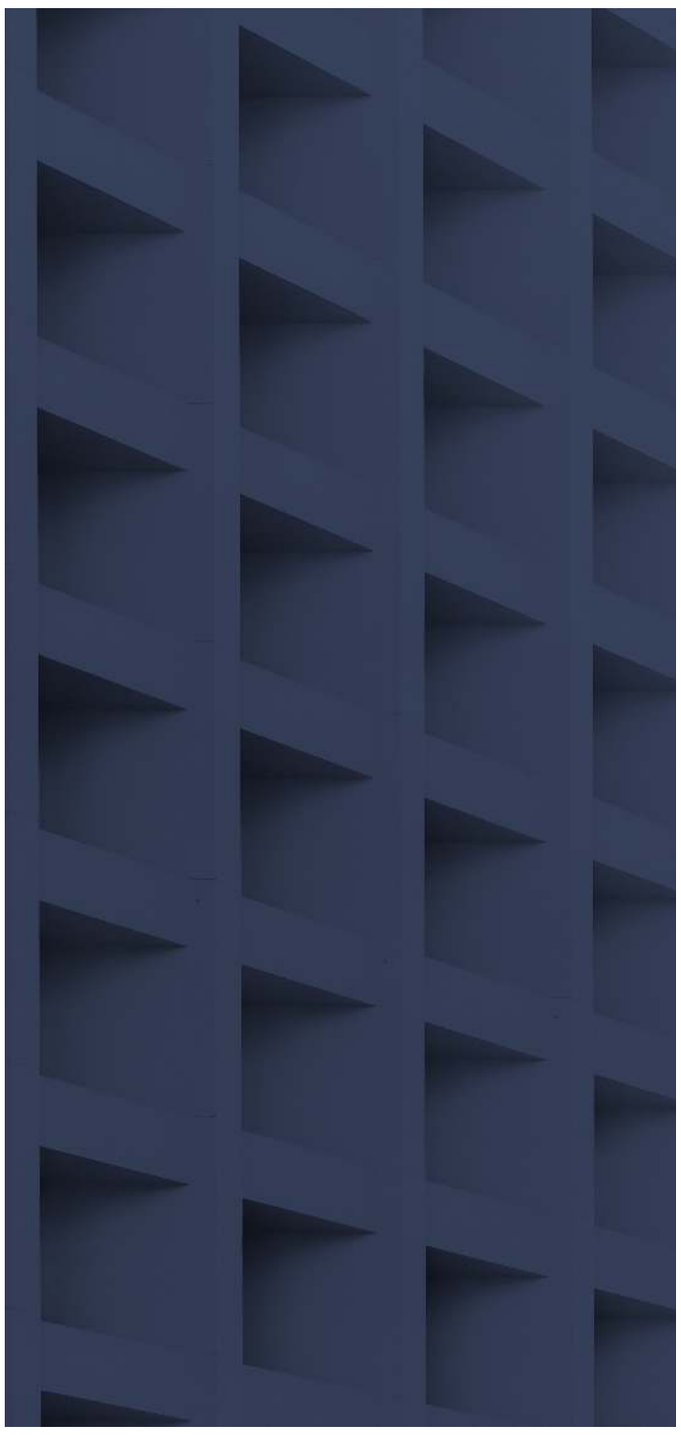
Polskie przepisy w zakresie ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych są zbliżone do tych niemieckich, które badał TSUE. Przykładowo, zgodnie z polskimi przepisami, strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, że pracownik zatrudniony w wymiarze ½ etatu otrzyma dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero po przekroczeniu liczby godzin pracy właściwej dla pełnego wymiaru czasu pracy.

W praktyce oznacza to najczęściej, że pracownik za pracę między 21 a 40 godziną pracy w tygodniu otrzymuje takie samo wynagrodzenie, jak za pierwsze 20 godzin (bez prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych).

Polski Sąd Najwyższy kilkukrotnie stwierdzał, że jeśli strony nie ustalą w umowie o pracę limitu godzin, którego przekroczenie daje pracownikowi prawo do dodatku, to takie prawo będzie mu przysługiwało dopiero po przekroczeniu liczby godzin właściwych dla zatrudnienia w pełnym wymiarze.

Wykładnia przepisów Kodeksu pracy potwierdzona orzecznictwem Sądu Najwyższego prowadziła w praktyce do sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy najczęściej nie otrzymywali dodatku do wynagrodzenia, dopóki liczba przepracowanych przez nich godzin nie przekroczyła pełnego wymiaru czasu pracy.

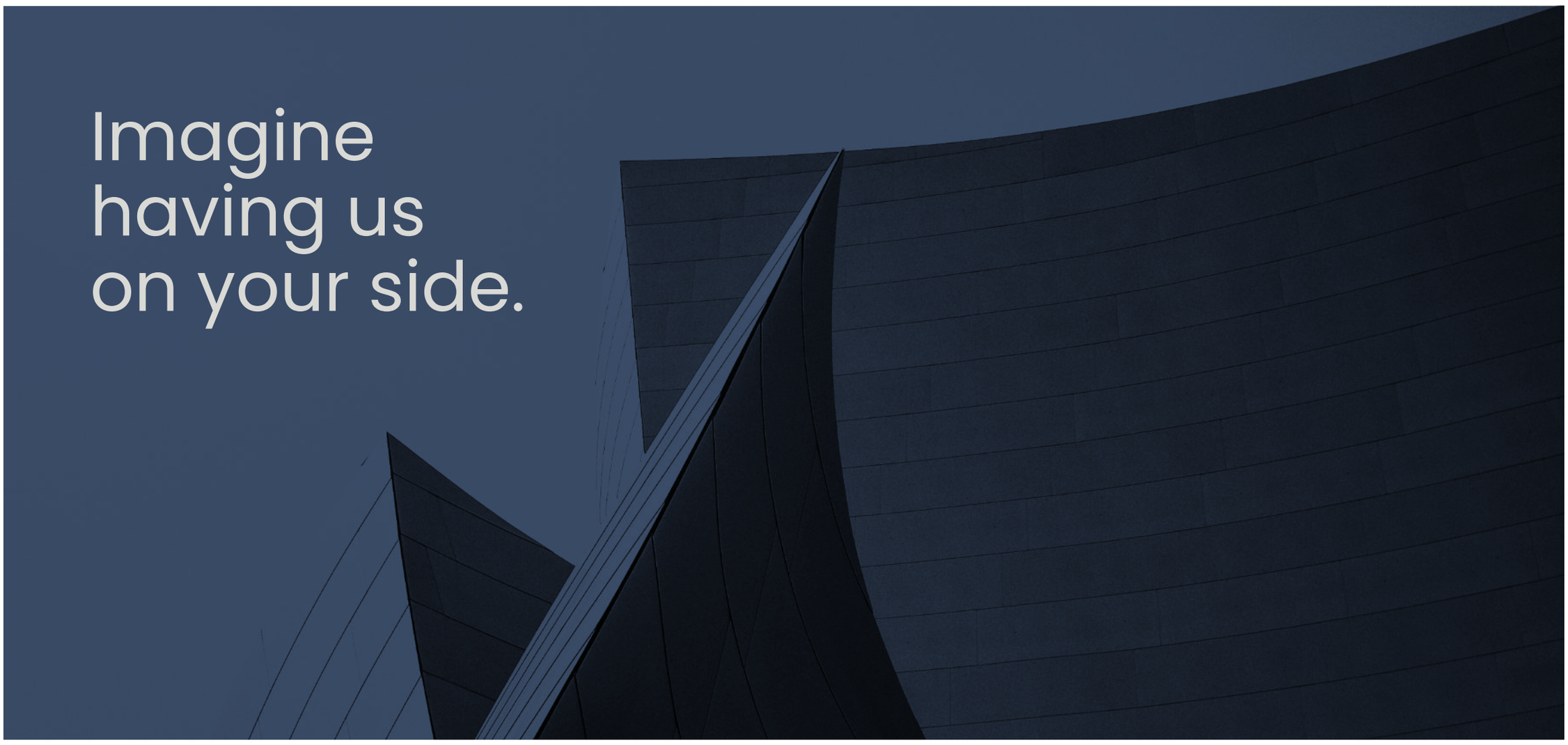
Konsekwencje dla pracodawców



Chociaż omawiane orzeczenie zapadło na skutek pytania prawnego zadanego przez sąd niemiecki, to ma ono konsekwencje także dla polskich pracodawców i pracowników. W przypadku sporu sądowego, polski sąd rozpoznający spór z pracownikiem powinien przyjąć, że dodatkowe wynagrodzenie przysługuje pracownikom już od pierwszej godziny przepracowanej ponad wymiar czasu pracy określony w umowie. Istnieje też ryzyko, że taką wykładnią sądy obejmą również roszczenia związane z pracą wykonaną przed wydaniem wyroku przez TSUE, o ile nie uległy one jeszcze trzyletniemu przedawnieniu.

Dla pracodawców orzeczenie TSUE oznacza konieczność weryfikacji istniejącej praktyki rozliczania wynagrodzeń pracowników niepełnoetatowych za pracę w nadgodzinach. W przypadku zatrudniania dużej liczby pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, zasadne będzie przede wszystkim przeprowadzenie kompleksowego przeglądu czasu pracy tych osób, ocena ryzyka zgłoszenia roszczeń i podjęcie działań mitygujących to ryzyko. Należy również zasygnalizować, że w omawianej sprawie TSUE zbadał kwestię konieczności uwzględniania wymiaru czasu pracy w kształtowaniu całości zasad wynagradzania pracownika.

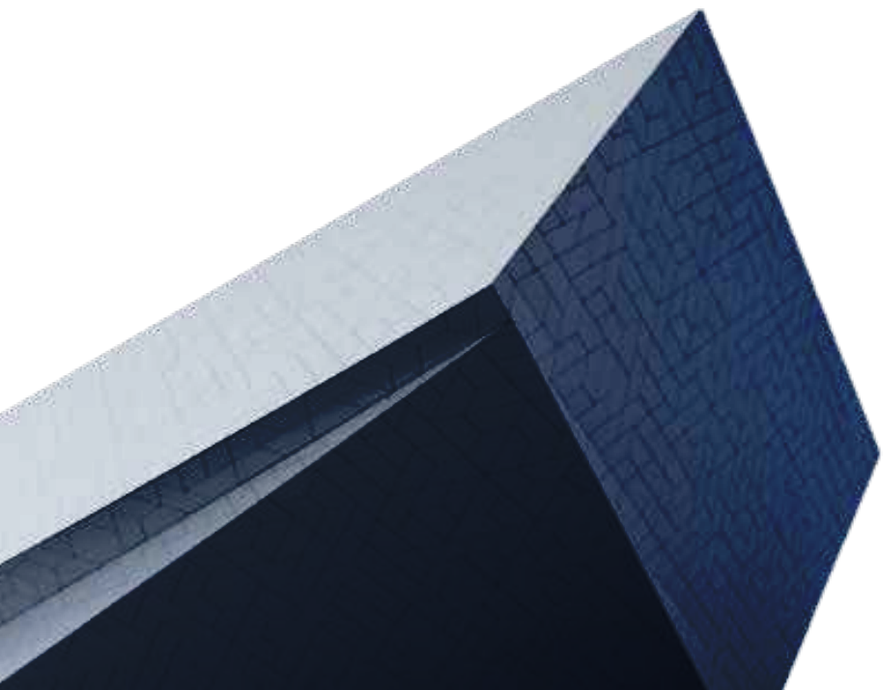
Oznacza to, że zatrudniony w niepełnym wymiarze powinien mieć dostosowane nie tylko progi uprawniające do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ale również np. cele do zrealizowania, aby nabyć prawo do premii czy wymogi niezbędne do uzyskania innych elementów wynagrodzenia. Nieuwzględnienie przez pracodawcę obniżonego wymiaru czasu pracy w takich obszarach bez wyraźnego obiektywnego uzasadnienia również może bowiem stanowić przejaw nierównego traktowania.



Osoby do kontaktu:

Marek Kanczew

marek.kanczew@rzmlaw.com
+48 600 092 413

Jakub Kowal

jakub.kowal@rzmlaw.com
+48 608 039 651