

**POJĘCIA: „NORMALNE WYNAGRODZENIE”
ORAZ „WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA
WYNIKAJĄCE Z JEGO OSOBISTEGO
ZASZEREGOWANIA OKREŚLONEGO STAWKĄ
GODZINOWĄ LUB MIESIĘCZNĄ”
W ROZUMIENIU ART. 151(1) § 1 I 3 K.P.
W ŚWIECIE ORZECZNICTWA
SĄDU NAJWYŻSZEGO
ORAZ POGLĄDÓW DOKTRYNY PRAWA PRACY**

MAGDALENA RYCAK*

DOI: 10.26399/iusnovum.v19.3.2025.30/m.rycak

STRESZCZENIE

W artykule poddano analizie zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kontekście przepisów Kodeksu pracy oraz najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego. Autorka analizuje dualną konstrukcję należności przysługujących pracownikowi – tzw. „normalnego wynagrodzenia”, oraz dodatku za nadgodziny – wskazując ich różne funkcje prawne i ekonomiczne. Szczególną uwagę poświęcono zagadnieniu, w którym składniki wynagrodzenia mogą być uwzględniane jako część „normalnego wynagrodzenia” w rozumieniu art. 151¹ § 1 k.p. Artykuł zawiera również postulaty *de lege ferenda*, dotyczące potrzeby ustawowego doprecyzowania tego pojęcia w celu zapewnienia przejrzystości i adekwatności systemu wynagrodzeń.

Słowa kluczowe: praca w godzinach nadliczbowych, rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, normalne wynagrodzenie, dodatek za godziny nadliczbowe

* dr, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego w Warszawie (Polska), e-mail: m.rycak@lazarski.edu.pl, ORCID: 0000-0002-2849-4511



Artykuł opublikowany w formule otwartego dostępu (open access) na licencji Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

CONCEPT OF ‘REGULAR REMUNERATION’ AND ‘EMPLOYEE REMUNERATION’ RESULTING FROM PERSONAL WAGE CLASSIFICATION BASED ON AN HOURLY OR MONTHLY RATE WITHIN THE MEANING OF ARTICLE 151¹ §§ 1 AND 3 LC IN THE LIGHT OF THE SUPREME COURT CASE LAW AND EMPLOYMENT LAW DOCTRINE

ABSTRACT

The article discusses the principles of calculating remuneration for overtime work under the Polish Labour Code and in light of recent Supreme Court case law. The author analyses the dual structure of compensation for overtime work: regular remuneration and the overtime supplement, highlighting their distinct legal and economic functions. Particular attention is paid to the question of which remuneration components may be included as part of ‘regular remuneration’ within the meaning of Article 151¹ § 1 of the Labour Code. The article also includes *de lege ferenda* proposals, advocating for a statutory definition of ‘regular remuneration’ to enhance transparency and ensure the adequacy of the remuneration system.

Key words: overtime work, overtime compensation, remuneration for overtime work, regular remuneration, overtime supplement

WPROWADZENIE

Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi istotny element realizacji zasady odpłatności pracy. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym pracodawca może zrekompensować pracownikowi pracę wykonywaną ponad normy czasu pracy poprzez wypłatę wynagrodzenia powiększonego o przewidziany w kodeksie pracy dodatek bądź – alternatywnie – przez udzielenie czasu wolnego od pracy. W sytuacji, gdy praca nadliczbowa była świadczona w dniu wolnym od pracy, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, czy też w niedzielę lub w święto, pracodawca obowiązany jest w pierwszej kolejności zapewnić pracownikowi dzień wolny w innym terminie.

W doktrynie zwraca się uwagę, że aktualna tendencja ustawodawcza zmierza w kierunku liberalizacji regulacji odnoszących się do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak trafnie wskazuje Ł. Pisarczyk, obserwowalny jest stopniowy zwrot w kierunku promowania alternatywnej formy rekompensaty za pracę ponadwymiarową, jaką jest udzielanie pracownikowi czasu wolnego od pracy, z pominięciem rekompensaty pieniężnej¹.

Zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie pieniężnej zostały określone w art. 151¹ Kodeksu pracy. Co do zasady, przysługuje z tego tytułu normalne wynagrodzenie powiększone o stosowny dodatek (50 lub 100%). Wyjątkowo, w odniesieniu do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, ustawodawca dopuszcza możliwość wprowadzenia ryczałtowej formy rekompensaty.

¹ Zob. Ł. Pisarczyk, w: *Prawo Pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 893.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie pełni wyłącznie funkcji ekwiwalentu za dodatkowo świadczoną pracę, lecz odgrywa również istotną rolę kompensacyjną i prewencyjną. Oprócz odwzajemnienia pracy wykonanej ponad obowiązującą normę, stanowi ono formę rekompensaty za zwiększony wysiłek fizyczny i psychiczny pracownika oraz za uciążliwość związaną z naruszeniem ustalonego rytmu pracy i odpoczynku. Jednocześnie pełni funkcję systemowego mechanizmu zapobiegającego nadużywaniu pracy nadliczbowej przez pracodawcę, stanowiąc ekonomiczny bodziec do przestrzegania dopuszczalnych norm czasu pracy.

W tym kontekście wynagrodzenie za godziny nadliczbowe może również odgrywać rolę pośredniego instrumentu służącego ochronie pracowników – zniechęcając pracodawców do permanentnego przeciążania zatrudnionych pracowników, oraz może stymulować decyzje o zwiększeniu zatrudnienia w sytuacjach wymagających wzrostu wydajności lub produkcji. Tym samym stanowi istotny element równowagi pomiędzy interesem ekonomicznym pracodawcy a ochroną zdrowia, życia i dobrostanu pracownika.

Główna teza niniejszego opracowania brzmi: normalne wynagrodzenie, stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, powinno obejmować wyłącznie te elementy wynagrodzenia, które pozostają w związku przyczynowym z rzeczywistym świadczeniem pracy – zarówno pod względem ilościowym (czasowym), jak i jakościowym (funkcyjnym).

W artykule zastosowano metodę dogmatycznoprawną, opartą na analizie obowiązujących przepisów prawa pracy – w szczególności art. 151¹ i 151¹ § 3 k.p. – oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego i dorobku doktryny prawa pracy.

WYKŁADNIA POJĘCIA „NORMALNE WYNAGRODZENIE” W ŚWIELE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

Wynagrodzenie należne pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych ma charakter złożony i obejmuje dwa zasadnicze elementy: normalne wynagrodzenie, będące odwzorowaniem należności za sam fakt świadczenia pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy, oraz dodatek do wynagrodzenia, pełniący funkcję kompensacyjną i prewencyjną.

Zasady rekompensowania pracy nadliczbowej w formie pieniężnej zostały szczegółowo uregulowane w art. 151¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 lub 50% (w zależności od dnia lub pory dnia, w której wykonywana była praca), a jego interpretacja była wielokrotnie przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego. W szczególności istotna jest wykładnia pojęcia „normalne wynagrodzenie”, którego zakres ma istotne znaczenie dla prawidłowego rozliczenia pracy nadliczbowej w praktyce.

Termin „normalne wynagrodzenie”, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy, od lat budzi istotne trudności interpretacyjne, przede wszystkim ze względu na brak jego legalnej definicji w przepisach prawa oraz nieostrość językową samego

określenia „normalne”. W rezultacie wykładnia tego pojęcia w judykaturze i doktrynie nie jest jednolita. Wobec tego nieodzwonne staje się zastosowanie zasad wykładni prawa, w tym wykładni celowościowej, systemowej, oraz uwzględnienie ochronnej funkcji tych norm (*pro tutela legis laboris*).

W sytuacji, gdy pracodawca rekompensuje pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych w formie pieniężnej, pracownik nabywa prawo do tzw. normalnego wynagrodzenia, rozumianego jako wynagrodzenie otrzymywane przez niego w sposób stały i systematyczny. W szczególności obejmuje ono wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszerzgowania, a także inne stałe składniki wynagrodzenia, do których pracownik jest uprawniony na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych².

Pojęcie „normalne wynagrodzenie” obejmuje również inne stałe składniki wynagrodzenia – takie jak premie, o ile mają charakter stały i nie są uzależnione od uzyskania ponadstandardowych efektów pracy, niewynikających z realizacji obowiązków wykonywanych w godzinach nadliczbowych³.

W świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego, pojęcie „stałości” dodatkowych składników wynagrodzenia należy rozumieć jako ich regularne i przewidywalne występowanie w strukturze wynagrodzenia pracownika. Nie ogranicza się ono wyłącznie do składników wypłacanych w cyklu miesięcznym, lecz może również obejmować świadczenia wypłacane w innych cyklach czasowych – na przykład rocznym – o ile cechuje je powtarzalność oraz jeżeli stanowią one charakterystyczny element danego stosunku pracy, a pracownik może racjonalnie zakładać ich otrzymanie w ramach normalnych warunków zatrudnienia. Tym samym do kategorii „normalnego wynagrodzenia” mogą zostać zaliczone także premia roczna czy nagroda z zysku, wypłacane raz do roku, jeżeli są przyznawane w sposób regularny i niezależny od spełnienia przez pracownika dodatkowych, nadzwyczajnych warunków.

Do takich stałych składników wynagrodzenia, które mogą zostać uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zalicza się w orzecznictwie m.in. dodatek stażowy – o ile wynika on z przepisów ustawowych, wykonawczych lub zakładowych źródeł prawa pracy (np. układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania); dodatek funkcyjny; dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, czy też stałą premię o charakterze nieuznaniowym⁴. Do składników takich należy także m.in. dodatek za pracę w porze nocnej.

Judykatura przyjmuje, że o „stałości” danego składnika decyduje nie tyle cykliczność wypłaty w sensie miesięcznym, ile powtarzalność, przewidywalność i brak arbitralności w jego przyznawaniu. Jednak przy ustalaniu dodatkowych składników wynagrodzenia wchodzących w zakres „normalnego wynagrodzenia” nie ma znaczenia, czy dany składnik wypłacany jest za faktycznie wykonaną pracę, czy też nie. Przy ustalaniu dodatkowych składników wynagrodzenia, które

² Por. wyroki SN z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSNCP 1987, nr 9, poz. 140, z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, OSNP 2012 nr 15–16, poz. 191 z głosem P. Prusinowskiego, OSP 2013 Nr 3, poz. 24 oraz z dnia 19 marca 2019 r., III PK 32/18, LEX nr 2644631.

³ Por. postanowienie SN z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 156/11, LEX nr 1215264.

⁴ Por. np. wyrok SN z dnia 26 lipca 2017 r., I PK 218/16, LEX nr 2382445.

wchodzą w zakres „normalnego wynagrodzenia”, istotne jest, aby te składniki były charakterystyczne dla regularnego i systematycznego wynagrodzenia pracownika, wypłacanego w normalnych warunkach pracy. Oznacza to, że składnik wynagrodzenia może być uznany za część „normalnego wynagrodzenia”, nawet jeśli jest zależny od ilości wykonanej pracy, pod warunkiem, że jest on regularnie wypłacany i pracownik może na niego liczyć jako na stały element swojego wynagrodzenia.

Oznacza to, że w zakres „normalnego wynagrodzenia” mogą wchodzić nie tylko dodatki o stałym charakterze, niezależnym od ilości przepracowanych godzin (np. dodatek stażowy), ale również inne składniki, które są regularnie przyznawane i stanowią stabilny element wynagrodzenia pracownika. Ważne jest, aby były one przewidywalne i wypłacane w regularnych odstępach czasu, co pozwala na ich zaliczenie do „normalnego wynagrodzenia”.

Jednakże składniki wynagrodzenia, które są wypłacane sporadycznie, nieregularnie lub są uzależnione od spełnienia przez pracownika określonych, dodatkowych warunków (np. premie uzależnione od osiągnięcia konkretnych celów sprzedażowych, które nie są wypłacane regularnie), nie wchodzą w skład „normalnego wynagrodzenia”. Podstawami do wliczenia danego składnika do „normalnego wynagrodzenia” są: jego stałość, regularność i przewidywalność w kontekście normalnych warunków pracy pracownika.

PREMIE I NAGRODY JAKO ELEMENTY „NORMALNEGO WYNAGRODZENIA” – KRYTERIA KWALIFIKACYJNE

Charakter stały premii należy – na potrzeby jej wliczania do „normalnego wynagrodzenia” za godziny nadliczbowe – rozumieć w ten sposób, że jest ona wypłacana regularnie, na przykład miesięcznie, kwartalnie itd., co oznacza, że nie jest ona jednorazowym czy sporadycznym świadczeniem. Premia ta nie może też być uzależniona od spełnienia przez pracownika określonych, konkretnych celów czy osiągnięć w pracy, które wykraczają poza standardowe zadania wykonywane przez pracownika, zwłaszcza te realizowane w godzinach nadliczbowych.

W praktyce oznacza to, że jeśli premia jest przyznawana regularnie i nie jest bezpośrednio związana z dodatkowymi, specyficznymi osiągnięciami pracownika, może być traktowana jako element „normalnego wynagrodzenia”. Natomiast premie uzależnione od osiągania przez pracownika określonych wyników, szczególnie tych wykraczających poza standardowe obowiązki, nie wchodzą w skład „normalnego wynagrodzenia” w rozumieniu tego pojęcia.

Premia ma charakter roszczeniowy – można domagać się jej wypłaty przed sądem. Prawidłowe ustalenie premiowania powinno nastąpić w regulaminie wynagrodzeń, premiowania lub też w układzie zbiorowym pracy (ewentualnie w umowie o pracę). W aktach tych należałoby przewidzieć przesłanki uzyskania premii (konkretne, sprawdzalne, mierzalne), reduktory premii, okoliczności skutkujące pozbawieniem premii, wysokość premii.

Różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy. Decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii⁵.

Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem wynagrodzeniowym oraz roszczeniowym. W istocie więc ma ona charakter należnej pracownikowi premii, a nie nagrody⁶. Jeżeli jest już przyznana (zakomunikowana pracownikowi), można jej dochodzić przed sądem. Nagroda tego typu nie wchodzi jednak w skład normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ nie ma ona charakteru stałego, regularnego, a jest świadczeniem jednorazowym lub też sporadycznym.

Tzw. premia uznaniowa nie jest z kolei wliczana do normalnego (ani też dodatkowego) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jeżeli jej wypłata faktycznie zależy od uznania pracodawcy (i nie jest w rzeczywistości premią regulaminową).

Premia uznaniowa to świadczenie nieobowiązkowe. Pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję, komu przyznać nagrodę, za co i w jakiej wysokości. Decyzja ta nie jest uzależniona od żadnych sformalizowanych warunków i nie podlega kontroli sądów pracy. Pracownik nie ma roszczenia o przyznanie nagrody, pomimo tego że w Kodeksie pracy zostały określone ogólne przesłanki przyznawania nagród. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie wydajności oraz jakości pracy przyczyniają się szczególnie do wykonania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia (art. 105 k.p.). Jeżeli jednak z przepisów wewnątrzzakładowych wynika, że pracownikowi należy się świadczenie po spełnieniu określonych przesłanek, wówczas świadczenie takie jest premią, nawet jeżeli zostało nazwane nagrodą.

W Kodeksie pracy przewiduje się tylko dwa sposoby zapłaty za godziny nadliczbowe: dodatkowe wynagrodzenie na zasadach ogólnych albo, w ściśle określonych przypadkach, ryczałt. Nie można płacić za godziny nadliczbowe pod innym tytułem. Uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach⁷.

⁵ Zob. wyrok SN z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07.

⁶ Zob. wyrok SN z 14 maja 2012 r., I PK 174/11.

⁷ Zob. wyrok SN z 18 lipca 2006 r., I PK 40/06, OSNP 2007/15–16/212.

WYKŁADNIA POJĘCIA „NORMALNE WYNAGRODZENIE” W ŚWIELE POGLĄDÓW DOKTRYNY PRAWA PRACY

W kontekście analizowanego pojęcia „normalne wynagrodzenie” należy zauważyć, że w doktrynie prawa pracy konsekwentnie od lat akcentowane są ograniczenia wynikające z nadmiernie formalistycznej, sprowadzonej wyłącznie do kryterium stałości, wykładni pojęcia „normalne wynagrodzenie”. Taka perspektywa – choć pragmatyczna z punktu widzenia techniki obliczeniowej – nie uwzględnia rzeczywistej funkcji, jaką wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno pełnić w systemie prawa pracy, ani aksjologicznych podstaw tego świadczenia. Autorzy reprezentujący nurt funkcjonalno-systemowej wykładni postulują szersze i bardziej adekwatne ujęcie tego pojęcia, uwzględniające nie tylko regularność wypłat, lecz przede wszystkim ich związek z rzeczywistym nakładem pracy i specyfiką wykonywanych obowiązków.

Linia orzecznicza Sądu Najwyższego w przedmiocie pojęcia normalnego wynagrodzenia może prowadzić do uproszczeń nieuwzględniających faktycznej roli, jaką dany składnik wynagrodzenia pełni w relacji zatrudnienia. Krytyczne stanowisko w tym zakresie przedstawił m.in. A. Kijowski, który zwrócił uwagę na potrzebę szerszego spojrzenia na istotę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, argumentując, że:

pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerzgowania, jak też wypłaty stanowiące faktyczne zwiększenie tej stawki, czyli dodatek funkcyjny (dodatek dla brygadzystów), dodatek za pracę w porze nocnej, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia (praca nadliczbowa w takich warunkach jest – poza akcją ratowniczą bądź usuwaniem awarii – według art. 133¹ k.p. w ogóle niedopuszczalna), jak też tzw. premie za zdyscyplinowaną i aktywną obecność w pracy. W podobny sposób należałoby kwalifikować wszelkie wypłaty o charakterze ukrytych podwyżek wynagrodzenia zasadniczego. We wspomnianym pojęciu normalnego wynagrodzenia nie mieszczą się natomiast, niezależnie od swej nazwy i charakteru prawnego, te wypłaty ze stosunku pracy, które zostały określone w stałej (rocznej, miesięcznej czy dziennej) wysokości, a więc w oderwaniu od godzin wykonywania pracy (np. dodatek stażowy czy deputaty bądź ich pieniężne ekwiwalenty)⁸.

P. Prusinowski dowodzi natomiast, że definicja ta powinna opierać się nie tylko na kryterium stałości, lecz także na realnym charakterze składnika jako części świadczenia należnego za wykonaną pracę⁹. Z tego powodu kwestionowane jest np. zaliczanie dodatku stażowego, który – jako świadczenie lojalnościowe – nie jest zależny od liczby przepracowanych godzin.

W literaturze podniesione zostało, że „normalne wynagrodzenie” to wynagrodzenie okresowe i rozliczeniowe, stanowiące stały punkt odniesienia dla pracownika, niezależnie od zmienności jego miesięcznego wkładu pracy. Prusinowski,

⁸ Zob. A. Kijowski, *Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 10, s. 32.

⁹ Zob. P. Prusinowski, *Normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 5, s. 28–33.

krytykuje pogląd Sądu Najwyższego, który traktuje wynagrodzenie jako monolit złożony z powtarzalnych składników. Autor ten argumentuje, że bardziej adekwatne jest uwzględnienie funkcji art. 151¹ § 1 k.p. w systemie rozliczania czasu pracy, nie zaś wartościowania poszczególnych składników wynagrodzenia. Opoowiada się za funkcjonalno-systemową wykładnią pojęcia „normalne wynagrodzenie”, odchodząc od prostego utożsamienia go z wynagrodzeniem zasadniczym lub „stałymi” dodatkami. W jego ocenie pojęcie „normalność” nie odnosi się jedynie do powtarzalności wypłaty czy jej ustalonego charakteru, lecz do proporcji między umówionym wynagrodzeniem a podstawowym wymiarem czasu pracy. To oznacza, że „normalne wynagrodzenie” należy rozumieć jako ekwiwalent za godzinę pracy w zwykłych warunkach, niezależnie od formy wynagradzania (miesięczne, prowizyjne czy też akordowe)¹⁰.

W doktrynie prawa pracy zwrócono też uwagę na brak związku niektórych składników wynagrodzenia – takich jak dodatek stażowy czy rozłakowy – z faktyczną, incydentalnie wykonywaną pracą. Wypłacane są one bowiem w stałej wysokości, niezależnie od liczby przepracowanych godzin w danym okresie rozliczeniowym. Z tego względu w literaturze przedmiotu wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym składniki te powinny zostać wyłączone z podstawy obliczenia tzw. „normalnego wynagrodzenia” należnego za pracę w godzinach nadliczbowych, jako pozostające w oderwaniu od rzeczywistego nakładu pracy w danym czasie¹¹.

Równocześnie jednak judykatura nie dokonała rewizji wcześniej przyjętego kierunku wykładni, utrzymując dotychczasową linię orzeczniczą, przyjmując, że o „stałości” danego składnika decyduje nie tyle cykliczność wypłaty w sensie miesięcznym, ile powtarzalność, przewidywalność i brak arbitralności w jego przyznawaniu.

Reasumując, różnica stanowisk prezentowanych przez judykaturę i przedstawicieli doktryny prawa pracy ma charakter zasadniczo metodologiczny. W doktrynie koncentruje się uwagę na funkcjonalnych właściwościach wynagrodzenia za pracę jako świadczenia ekwiwalentnego, stanowiącego bezpośrednią odpłatność za świadczoną pracę w określonym czasie i miejscu. Takie ujęcie pozwala na sformułowanie konkluzji, zgodnie z którą rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych – jako nadzwyczajna forma pracy – nie może być kalkulowana na podstawie składników wynagrodzenia, które pozostają neutralne lub ambiwalentne względem jej czasowego wymiaru. Innymi słowy, składniki te – z uwagi na brak związku z nakładem pracy w godzinach nadliczbowych – nie powinny kształtować podstawy do ustalenia tzw. normalnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p.

Wykładnia doktrynalna znajduje solidne oparcie w zasadzie *interpretatio functionis*, zgodnie z którą pojęcia prawne należy rozumieć w sposób zapewniający ich zgodność z funkcją, jaką mają pełnić w systemie prawa. Wynagrodzenie za pracę nadliczbową, jako forma ekwiwalentu za zwiększony nakład pracy, powinno być kalkulowane z uwzględnieniem tych elementów wynagrodzenia, które pozostają

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Zob. A. Kosut, *Praca w godzinach nadliczbowych i jej wynagradzanie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 5, s. 31–32.

w ścisłej relacji z czasem i warunkami jej świadczenia. W przeciwnym razie naruszona zostaje funkcja kompensacyjna i ochronna art. 151¹ § 1 k.p., a jego wykładnia prowadzi do skutków sprzecznych z aksjologią prawa pracy.

Zasadne jest również odwołanie się do reguły *lex non cogit ad inutilia*, zakładającej, że przepisy prawa nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do skutków zbędnych lub pozornych. Włączenie do „normalnego wynagrodzenia” składników oderwanych od czasu pracy – takich jak dodatek stażowy – prowadzi do fikcji wynagrodzeniowej: pracownik otrzymuje wynagrodzenie za nadgodziny z uwzględnieniem świadczeń, które nie są zależne od tego, czy w ogóle taka praca została faktycznie wykonana. Takie podejście zagraża spójności systemu wynagrodzeń i godzi w fundamentalną zasadę ekwiwalentności świadczeń w stosunku pracy.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy. Przywołany przepis potwierdza zasadę ekwiwalentności świadczenia pracy i wynagrodzenia. Prowadzi to do wniosku, że jakiegokolwiek świadczenia mające charakter czysto lojalnościowy, niezwiązany z nakładem pracy (np. stażowe, jubileuszowe czy ekwiwalenty rzeczowe), nie mogą stanowić podstawy do ustalenia normalnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p.

Reasumując, stanowisko doktryny jest bardziej zgodne z systemowymi i aksjologicznymi założeniami prawa pracy. Odwołuje się do rzeczywistego celu przepisu – kompensacji za dodatkowy wysiłek pracownika – oraz szanuje zasadę sprawiedliwej odpłatności za pracę.

POJĘCIE „WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA WYNIKAJĄCE Z JEGO OSOBISTEGO ZASZEREGOWANIA, OKREŚLONEGO STAWKĄ GODZINOWĄ LUB MIESIĘCZNĄ”, O KTÓRYM MOWA W ART. 151(1) § 3 K.P.

Oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Wysokość tego dodatku jest zróżnicowana w zależności od okoliczności wykonywania pracy:

- w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową przypadającą w porze nocnej, w niedzielę i święto niebędące dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w dniu wolnym udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto;
- w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę nadliczbową wykonywaną w innych dniach (art. 151¹ § 1 k.p.).

Dodatek w wysokości 100% przysługuje również za każdą godzinę pracy nadliczbowej, która skutkuje przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie to nastąpiło wskutek pracy nadliczbowej, za którą pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku w wysokości 50% lub 100% (art. 151¹ § 2 k.p.).

Podstawa wymiaru dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest zwykle znacznie niższa od podstawy naliczania normalnego wynagrodzenia. Podstawą obliczania dodatku za pracę nadliczbową jest wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia obliczanego według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy¹².

Dodatki za nadgodziny liczymy zwykle od osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia (art. 151(1) § 3 k.p.).

Pojęcie „wynagrodzenia pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną” może rodzić wątpliwości w praktyce jego stosowania. Wynikają one między innymi stąd, że w Kodeksie pracy stosuje je jako pojęcie zastane, którego treści nie można w pełni odtworzyć na podstawie przepisów samego Kodeksu pracy, bez odwołania się do techniki ustalania wynagrodzenia za pracę w przepisach płacowych wskazanych w rozdziale 1 działu trzeciego Kodeksu pracy (w art. 77(1)–77(3) k.p.), takich jak układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania czy też rozporządzenia wykonawcze do ustaw.

Pojęcie zaszeregowania pracownika wiąże się z tzw. taryfikatorami kwalifikacyjnymi, które mogą też występować pod innymi nazwami (np. jako „tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania”). Określa się w nich w poszczególnych rubrykach stanowisko lub rodzaj pracy, kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (art. 102 k.p.) oraz przypisuje się im, przeważnie w sposób widełkowy, kategorię zaszeregowania. Następnie w tzw. tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego określa się, zgodnie z art. 78 § 2 k.p., najczęściej również widełkowo, kwoty miesięcznych lub godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikom zaliczonym do poszczególnych kategorii w taryfikatorze kwalifikacyjnym. Osobiste zaszeregowanie pracownika polega natomiast na ustaleniu w umowie o pracę (lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy) wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi pracy, tj. wskazaniu tzw. kategorii osobistego zaszeregowania, co w przypadku niewidełkowego ujęcia stawek wynagrodzenia w tabeli stawek równa się określeniu konkretnej stawki godzinowej lub miesięcznej, albo na uzgodnieniu wprost stawki wynagrodzenia mieszczącej się w ramach widełek¹³.

Do 2007 r. w osobistym zaszeregowaniu uwzględniało się płacę zasadniczą oraz dodatek funkcyjny. Potwierdzały to orzeczenia Sądu Najwyższego (III PZP 42/86 oraz I PRN 28/85). Sąd podkreślił w nich, że do stawki osobistego zaszeregowania zaliczamy również inne składniki, jeśli są one ściśle związane z warunkami świadczenia pracy.

¹² Zob. art. 151(1) § 3 k.p.

¹³ Zob. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PZP 4/07.

W uchwale z 30 grudnia 1986 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że: „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 § 1–3, art. 134 § 1 i art. 144 § 2 k.p., obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny”.

Przez „stawkę osobistego zaszeregowania” należało, zdaniem SN, rozumieć wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia itp.¹⁴

W wyroku z 16 listopada 2000 r.¹⁵ Sąd Najwyższy stwierdził, że określenie „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” w zmienionych przepisach Kodeksu pracy oznacza godzinową lub miesięczną stawkę wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Sąd Najwyższy wskazał również, że w przewidzianym w art. 81 § 1 k.p. wynagrodzeniu gwarancyjnym, które przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną. W kwestii tej Sąd Najwyższy uznał, że oba te dodatki nie są następstwem „osobistego zaszeregowania pracownika”, lecz swoistego zaszeregowania pracy. Dodatek służbowy zależy od charakteru, złożoności i rezultatów pracy. Dodatek za staż pracy zależy natomiast od odpowiednio długiego okresu zatrudnienia, o którym trudno powiedzieć, że ma związek z osobistym zaszeregowaniem pracownika.

W uchwale z 3 kwietnia 2007 r.¹⁶ Sąd Najwyższy na nowo zinterpretował pojęcie stawki osobistego zaszeregowania, uznając ostatecznie, że obejmuje ona tylko wynagrodzenie zasadnicze. W wyroku tym SN uznał, że pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną w rozumieniu art. 134 § 12 k.p., odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Wynagrodzenie zasadnicze jest jedynym koniecznym i występującym w każdym wynagrodzeniu za pracę ekwiwalentem świadczonej przez pracownika pracy. Jest ono główną częścią wynagrodzenia, ale może być też jego składnikiem wyłącznym. Wynagrodzenie zasadnicze najściślej łączy się z rodzajem wykonywanej pracy (tj. pracą określonego rodzaju lub na określonym stanowisku), stanowiąc bezpośrednią zapłatę za tę pracę i wymagane do jej wykonywania kwalifikacje.

W wyroku z dnia z dnia 23 maja 2012 r.¹⁷ Sąd Najwyższy potwierdził, że dodatek funkcyjny uzależniony procentowo od płacy zasadniczej nie stanowi wynagro-

¹⁴ Zob. wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85, OSNCP 1986, nr 1–2, poz. 19.

¹⁵ I PKN 455/00, OSNAPiUS 2002, nr 11, poz. 268.

¹⁶ II PZP 4/07, OSNP 2007/21–22/307.

¹⁷ I PK 175/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 126.

dzenia pracownika wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną w rozumieniu art. 151(1) § 3 k.p.

Na zakończenie należałoby wspomnieć, że orzecznictwo sądowe, co prawda, dopuszcza możliwość zastąpienia określonego świadczenia (dodatku za nadgodziny) innym, jednak świadczenie to musi odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w tych godzinach. Świadczenie znacznie odbiegające od świadczenia należnego na ogólnych zasadach jest nieprawidłowe, co w konsekwencji nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności¹⁸.

Sposób obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynika z przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy¹⁹.

Postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania czy umów o pracę mogą określić zasady wynagradzania pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych w sposób korzystniejszy dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy. Wówczas przy obliczaniu należnego pracownikowi wynagrodzenia stosuje się normy bardziej korzystne.

WNIOSKI

Analiza charakteru prawnego świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy wskazuje na ich dualny charakter. Z jednej strony, przysługuje pracownikowi tzw. „normalne wynagrodzenie”, którego funkcją jest podstawowa kompensacja za wykonaną pracę. Z drugiej – dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, którego celem jest nie tylko rekompensata wysiłku, ale także przeciwdziałanie nadużywaniu instytucji pracy nadliczbowej.

Świadczenia te, mimo że stanowią następstwo tej samej sytuacji faktycznej, tj. świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pełnią odmienne funkcje. Normalne wynagrodzenie stanowi zapłatę za faktycznie wykonaną pracę, pozostając w bezpośrednim związku z zasadą odpłatności zatrudnienia. Natomiast dodatek za pracę nadliczbową pełni także funkcję ochronną, mającą na celu ograniczenie zjawiska przeciążania pracowników i zapewnienie im właściwego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy²⁰.

¹⁸ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, OSNPG 1971 nr 11, poz. 58, s. 21; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1977 r., I PRN 107/76, OSNCP 1977 nr 9, poz. 171; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 grudnia 1995 r., III APr 71/95, OSA 1996 nr 11–12, poz. 34.

¹⁹ Dz.U. z 2017 r., poz. 927.

²⁰ Zob. P. Prusinowski, *Normalne wynagrodzenie za pracę...*, op. cit., s. 29.

Judykatura, koncentrując się na przewidywalności i regularności wypłat, przyjmuje szerokie ujęcie „normalnego wynagrodzenia”, obejmując nim także składniki, które nie pozostają w związku z rzeczywistym nakładem pracy – jak dodatki stażowe, rozławkowe czy ekwiwalenty deputatów. Tego rodzaju wykładnia może jednak prowadzić do oderwania podstawy wynagrodzenia za nadgodziny od jego rzeczywistej ekwiwalentnej funkcji, co skutkuje osłabieniem ochrony pracowniczej i spłaszczeniem relacji między czasem pracy a należnym za nią świadczeniem.

De lege lata, w świetle stanowisk przedstawicieli doktryny prawa pracy, pojęcie „normalne wynagrodzenie” powinno obejmować wyłącznie te składniki wynagrodzenia, które pozostają w związku przyczynowym z faktycznym nakładem pracy. Z tego względu wyłączone z tej kategorii powinny być świadczenia niezależne od rozmiaru świadczonej pracy – takie jak dodatki stażowe, rozławkowe czy ekwiwalenty deputatów. Są to bowiem składniki mające charakter premii lojalnościowej, a nie ekwiwalentu za wykonaną pracę, co sprawia, że nie mogą stanowić właściwego punktu odniesienia dla kalkulacji rekompensaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie może przyznawać (a tym bardziej kompensować) wynagrodzenia za dodatkowy czas pracy na podstawie składników, które nie są uzależnione od rzeczywiście przepracowanych godzin. Innymi słowy, świadczenia niezwiązane z czasem pracy i wysiłkiem pracownika nie mogą pełnić funkcji podstawy do obliczania należności wynikających z art. 151¹ § 1 k.p., gdyż naruszałoby to zarówno zasadę ekwiwalentności świadczeń w stosunku pracy i przejrzystości wynagradzania.

System wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych powinien zachować ścisły związek z rzeczywistym nakładem pracy pracownika – zarówno ilościowym, jak i jakościowym. Obecny brak legalnej definicji „normalnego wynagrodzenia” rodzi ryzyko dowolności interpretacyjnej.

De lege ferenda, w świetle powyższych rozważań zasadne wydaje się więc wprowadzenie ustawowej definicji „normalnego wynagrodzenia” w art. 151¹ § 1 k.p., w celu zwiększenia przejrzystości systemu wynagradzania za nadgodziny, oraz jednoznaczne wyłączenie z podstawy jego obliczania tych składników, które nie są powiązane z faktycznym nakładem pracy o charakterze lojalnościowym, socjalnym czy kompensacyjnym.

Z kolei analiza regulacji zawartej w art. 151¹ § 3 k.p. wskazuje, że podstawą obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną. Konstrukcja ta – nieposiadająca legalnej definicji – była przedmiotem wielokrotnej interpretacji w judykaturze. Początkowo, Sąd Najwyższy dopuszczał szerokie rozumienie tej kategorii, obejmujące oprócz płacy zasadniczej również inne składniki bezpośrednio związane z wykonywaną funkcją lub stanowiskiem (takie jak dodatek funkcyjny). Jednakże w późniejszym orzecznictwie dominującym stał się pogląd zawężający tę podstawę wyłącznie do stawki wynagrodzenia zasadniczego, ustalonej w umowie o pracę lub akcie kreującym stosunek pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Kijowski A., *Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 10.
- Kosut A., *Praca w godzinach nadliczbowych i jej wynagradzanie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 5.
- Pisarczyk Ł., w: *Prawo pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 893.
- Prusinowski P., *Normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 5.

Cytuj jako:

Rycak M., *Pojęcia: „normalne wynagrodzenie” oraz „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” w rozumieniu art. 151(1) § 1 i 3 k.p. w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz poglądów doktryny prawa pracy*, „Ius Novum” 2025, nr 3 (19), s. 152–165. DOI: 10.26399/iusnovum.v19.3.2025.30/m.rycak