



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.411.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 11829 Pani Posłanki Małgorzaty Niemczyk, w sprawie nierównego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przy naliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Pracę w godzinach nadliczbowych uregulowano w Rozdziale V Praca w godzinach nadliczbowych Kodeksu pracy¹. Na wstępie warto podkreślić, że dopuszczalna jest ona w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zakazane jest zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracownic w ciąży i młodocianych. Natomiast zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia jest dopuszczalne pod warunkiem wyrażenia przez niego zgody na taką pracę.

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca normę dobową lub praca przekraczająca w okresie rozliczeniowym wymiar średniotygodniowy. W świetle regulacji kodeksowej² praca w godzinach nadliczbowych lub ponadwymiarowych (przekraczająca przedłużony dobowy wymiar) stanowi obowiązek pracownika. Polecenie pracy w nadgodzinach jest, co do zasady, wiążące. Odmowa jego wykonania może skutkować nawet rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracą w nadgodzinach dobowych jest praca przekraczająca dobową normę czasu pracy. Normę czasu pracy ustala najczęściej ustawa, chyba że przepisy zakładowe (układy, regulaminy) normę taką obniżają. Normą typową jest 8 godzin. Jednak niektóre przepisy określają normy niższe³. Pracą w nadgodzinach dobowych jest także praca przekraczająca zaplanowany w harmonogramie (indywidualnym rozkładzie) przedłużony wymiar czasu pracy w systemach równoważnego czasu pracy. Przez wymiar przedłużony należy rozumieć pracę powyżej normy (w typowej sytuacji - powyżej 8 godzin na dobę). Jeśli więc harmonogram w równoważnym systemie czasu pracy zakłada 9 godzin pracy, to pracą

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), zwanego dalej: „Kodeks pracy”.

² Art. 151 Kodeksu pracy.

³ np. 7 godzin 35 minut dla pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, 7 godzin dla osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

nadliczbową jest praca powyżej tych 9 godzin⁴. Jeśli natomiast w harmonogramie przewidziano 6 godzin, to praca powyżej tych 6 godzin, a poniżej 8, nie jest dobową pracą nadliczbową. Taką pracę możemy nazwać ponadwymiarową, podobnie jak pracę pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. na pół etatu - po 4 godziny na dobę), który pracuje więcej godzin, ale jednak nie przekracza normy⁵. Wyjątkiem od tej zasady są systemy, o których mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy⁶, w których praca w tej samej dobie nie zawsze powoduje pracę w godzinach nadliczbowych.

Nadgodziny dobowe rozliczane są i opłacane co miesiąc, chyba że są one przedmiotem rekompensaty w naturze⁷.

Obniżenie normy czasu pracy umową o pracę lub aktem prawa zakładowego ma ten skutek, że praca powyżej tak ustalonych norm, ale poniżej norm ustawowych, nie jest uznawana za pracę w godzinach nadliczbowych.

Kodeks pracy nie wskazuje maksymalnego wymiaru czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia go do wynagrodzenia dodatkowego jak za nadgodziny nadliczbowe. Decyzja w tym zakresie pozostawiona została stronom stosunku pracy.

Stosownie do art. 151 § 5 Kodeksu pracy strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w niej wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia⁸.

Wstępne analizy wskazują, że w świetle orzecznictwa TSUE wdrożenie wyroków TSUE na gruncie polskiego prawa wymaga nie tylko uchylecia art. 151 § 5 Kodeksu pracy, ale też odpowiednich zmian w zakresie definicji pracy w godzinach nadliczbowych⁹. W obecnym brzmieniu definicja ta odnosi się do norm czasu pracy osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy¹⁰. Pozostawienie jej w obecnym brzmieniu nie wpłynie na sytuację osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w odniesieniu do kwestii godzin nadliczbowych, nawet w przypadku uchylecia art. 151 § 5 Kodeksu pracy. Praca powyżej limitu czasu pracy określonego w umowie będzie nadal pracą ponadwymiarową, a nie pracą w godzinach nadliczbowych, jeżeli nie przekroczy maksymalnej dobowej lub średniodobowej normy czasu pracy. Praca przekraczająca uzgodniony wymiar nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, jeśli nie przekracza norm ustawowych.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że propozycje zmian dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy winny stanowić element kompleksowych rozwiązań regulujących kwestie czasu pracy i pracy w godzinach nadliczbowych, stanowiącej wyjątek od określonych w Kodeksie pracy norm i wymiaru czasu pracy.

⁴ wyr. SN z 10.3.2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005, Nr 24, poz. 393.

⁵ wyr. SN z 4.4.2014 r., I PK 249/13.

⁶ Ruchomy czas pracy.

⁷ art. 151² Kodeksu pracy.

⁸ o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy.

⁹ art. 151 § 1 Kodeksu pracy.

¹⁰ art. 129 § 1 Kodeksu pracy.

Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jest świadome znaczenia zagadnień dotyczących norm i czasu pracy, w tym kwestii pracy w godzinach nadliczbowych. Materia ta jest przedmiotem prac analitycznych mających na celu wypracowanie optymalnych rozwiązań legislacyjnych. Każde stanowisko zaprezentowane w tym temacie uwzględniane jest w prowadzonych analizach.

Wśród inicjatyw legislacyjnych zrealizowanych lub wciąż procedowanych w MRPiPS wymienić można:

- wdrożenie dyrektyw unijnych dotyczących: ochrony osób zgłaszających naruszenie prawa, adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE, przejrzystości płac;
- uregulowanie kwestii stażu pracy, tak aby wliczało się do niego także zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych oraz jednoosobowej działalności gospodarczej;
- możliwość uregulowania w przepisach prawa maksymalnej temperatury w miejscu pracy;
- przyznanie uprawnienia dla pracowników – rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających długotrwałej hospitalizacji – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego;
- uregulowanie sytuacji prawnej pracowników – rodziców dzieci martwo urodzonych oraz prawa do zasiłku macierzyńskiego w przypadku, gdy nie można określić płci dziecka;
- zmiany regulacji w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy i zwiększenia ochrony osób dotkniętych tymi zjawiskami, a także udzielenia im wsparcia.

Ze względu na wagę i złożoność tych przedsięwzięć uruchamianie kolejnych inicjatyw będzie następowało sukcesywnie, w miarę finalizowania realizowanych projektów legislacyjnych.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/