
Norma a wymiar czasu pracy



dr Arkadiusz Sobczyk, właściciel Kancelarii Prawnej
Sobczyk & Współpracownicy w Krakowie

W literaturze pojawiają się różne interpretacje dotyczące relacji między pojęciami wymiar i norma czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Niektóre z nich uważają je za synonimy, inne akcentują ich odrębność. Wymiar czasu pracy jest przedmiotem regulacji art. 130 k.p. Natomiast art. 129 k.p. dotyczący normy stanowi, że czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Różnica między tymi pojęciami ujawnia się, gdy święto występuje w dniu roboczym i wymiar jest obniżany o 8 godzin. Problem byłby teoretyczny, gdyby nie art. 151¹ par. 2 k.p., który wprowadza dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. Przepis ten odwołuje się do pojęcia normy, a nie do wymiaru czasu pracy. Jeżeli przyjmiemy, że norma i wymiar mają różne znaczenie, to w konkretnych okresach rozliczeniowych może wystąpić przekroczenie normy czasu pracy, a nie następuje przekroczenie wymiaru czasu pracy.

Jeżeli teza o różnej treści pojęć norma i wymiar była prawdziwa, to np. w miesięcznym okresie rozliczeniowym i przy założeniu, że święto przypada w dniu roboczym, norma byłaby wyższa od wymiaru o 8 godzin. Pracownik nie powinien pracować więcej niż wymiar. Jeżeli jednak pracodawca zleciłby mu pracę w sobotę przez 8 godzin i nie oddał za nią dnia wolnego,

Osobiście skłaniam się ku twierdzeniu, że walor dnia świątecznego powinien być taki, że praca powyżej wymiaru powinna być traktowana jak nadgodziny.

pracownik pracowałby 8 godzin ponad wymiar, ale w ramach średniotygodniowej normy czasu pracy.

Ma to interesujące konsekwencje w sferze wynagrodzeń. Za pracę w wymiarze wyliczonym na podstawie art. 130 k.p., pracownik wynagradzany według stawki miesięcznej, powinien otrzymać pełne wynagrodzenie. Nie obejmuje ono 8 godzin pracy w sobotę, bowiem w przypadku tego systemu wynagrodzenia pracownik otrzymuje wynagrodzenie za przepracowany dopuszczalny prawem wymiar czasu pracy, a nie za normę.

Jeżeli przyjmując, że wynagrodzenie miesięczne przysługuje za pracę w pełnym wymiarze (a nie w ramach ustalonej normy), to w analizowanym przypadku pracownik powinien otrzymać za 8-godzinną pracę w sobotę dodatkowe wynagrodzenie. Jednak nie będzie ono zawierało dodatku za nadgodziny, skoro nie doszło do przekroczenia normy. Pracodawca narusza wprawdzie przepisy o przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, ale nie przekłada się to na odpowiedzialność finansową. Najwyżej będzie to penalizowane przez inspektora pracy wykroczenie. Jednak w sferze płac pracodawca wygrywa, bo święto zostało de facto odpracowane za pomocą niższych kosztów.

Osobiście skłaniam się ku twierdzeniu, że walor dnia świątecznego powinien być taki, że praca powyżej wymiaru powinna być traktowana jak nadgodziny. W konsekwencji jestem bliższy twierdzeniu, że norma i wymiar to jednak synonimy. Należy jednak dostrzec interpretacje różnicujące te pojęcia.

Natomiast pracodawcy, którzy traktują jako nadgodziny czas przekraczający wymiar, niczym nie ryzykują, bowiem jest to korzystniejsze dla pracowników. Jednak powinni wiedzieć, że są również inne, dla nich korzystniejsze interpretacje.
