

Wymiar i rozkład czasu pracy

Magdalena Barbara Rycak



Oficyna
a Wolters Kluwer business

Prawo jest na naszej stronie!

**www.profinfo.pl
www.wolterskluwer.pl**

- codzienna aktualizacja
- pełna oferta
- zapowiedzi wydawnicze
- rabat na zamówienia zbiorcze
do negocjacji
- uproszczony sposób zakupu e-mailem:
zamowienia.internet@wolterskluwer.pl

Wymiar i rozkład czasu pracy

Magdalena Barbara Rycak



Oficyna

a Wolters Kluwer business

monografie

Wydawca:
Magdalena Stojek-Siwińska

Skład i łamanie:
Studio Lotus

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2008

ISSN 18974392
ISBN 978-83-7526-814-0

Wydane przez:
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Redakcja Książek
01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a
tel. (022) 535 80 00

31-156 Kraków, ul. Zacisze 7
tel. (012) 630 46 00
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
Księgarnia internetowa: www.profinfo.pl

Druk i oprawa: Drukarnia Paper&Tinta
ul. Bardowskiego 4, 03-887 Warszawa

Od Autorki

Prezentowana monografia jest owocem kilkuletniej pracy nad rozprawą doktorską, która została obroniona w dniu 2 lipca 2007 r. przed Radą Naukową Instytutu Nauk Prawno-Administracyjnych Uniwersytetu Warszawskiego.

Pragnę złożyć serdeczne podziękowania promotorowi Panu prof. dr hab. Ludwikowi Florkowi za cenne rady i pytania, które zadecydowały o kształcie opracowania.

Wyrazy wdzięczności kieruję też do recenzentów rozprawy doktorskiej, Pana prof. dr hab. Jerzego Wratnego i Pana prof. dr hab. Krzysztofa Rączki, a także do pracowników Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, którzy swymi życzliwymi uwagami wpłynęli na jakość prezentowanej książki.

O przyjęcie podziękowań proszę też mojego męża i przyjaciela Artura Rycaka, na którego cierpliwość i wsparcie mogłam niezawodnie liczyć w trakcie pracy nad monografią.

Spis treści

Wykaz skrótów	9
Wprowadzenie	13
Rozdział 1	
POJĘCIE WYMIARU I ROZKŁADU CZASU PRACY	15
1.1. Uwagi wstępne	15
1.2. Pojęcie wymiaru czasu pracy	16
1.3. Pojęcie normy czasu pracy	37
1.4. Pojęcie rozkładu czasu pracy	53
1.5. Pojęcie systemu czasu pracy	56
1.6. Wnioski	62
Rozdział 2	
FUNKCJE PRZEPISÓW REGULUJĄCYCH WYMIAR I ROZKŁAD CZASU PRACY	64
2.1. Pojęcie funkcji prawa	64
2.2. Funkcja ochronna przepisów regulujących wymiar i rozkład czasu pracy	67
2.3. Funkcja organizacyjna przepisów regulujących wymiar i rozkład czasu pracy	84
2.4. Wnioski	106
Rozdział 3	
WYMIAR I ROZKŁAD CZASU PRACY JAKO ELEMENTY TREŚCI STOSUNKU PRACY	109
3.1. Uwagi wstępne	109

3.2. Ustalanie długości czasu pracy	109
3.3. Wprowadzanie rozkładu i systemu czasu pracy....	122
3.4. Pracowniczy obowiązek przestrzegania czasu pracy.	127
3.5. Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych.	145
3.6. Obowiązki pracodawcy w zakresie organizacji czasu pracy	156
3.7. Kumulacja zatrudnienia a wymiar i rozkład czasu pracy.....	161
3.8. Wymiar i rozkład czasu pracy a wynagrodzenie za pracę.....	169
3.9. Wymiar i rozkład czasu pracy a wymiar urlopu wypoczynkowego.....	176
3.10. Wnioski	180
Wnioski końcowe	185
Bibliografia	189

Wykaz skrótów

k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)

u.s.c. – ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 170, poz. 1218 z późn. zm.)

Konstytucja RP – ustawa z dnia 21 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)

dyrektywa nr 2003/88/WE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy

dyrektywa nr 1993/104/WE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy

u.cz.p. – ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (tekst jedn. Dz. U. z 1933 r. Nr 94, poz. 734 z późn. zm.)

Periodyki

PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne

PiP – Państwo i Prawo

St. Pr.–Ek. – Studia Prawno-Ekonomiczne

M.PPr – Monitor Prawa Pracy

NP – Nowe Prawo

St.Praw. – Studia Prawnicze

Pr.Pracy – Prawo Pracy

OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNAPIUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSPiKA	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
PUG	– Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Biuletyn SN	– Biuletyn Sądu Najwyższego
ECR	– European Court Reports

Inne

s.	– strona
zob.	– zobacz
UE	– Unia Europejska
ETS	– Europejski Trybunał Sprawiedliwości
m.in.	– między innymi
<i>op. cit.</i>	– <i>opus citatum</i>
Dz. U.	– Dziennik Ustaw
M.P.	– Monitor Polski
poz.	– pozycja
IPSS	– Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Nr (nr)	– numer
RM	– Rada Ministrów
MPiOS	– Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
§	– paragraf
Dz. Urz.	– Dziennik Urzędowy
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
nast.	– następny (-a, -e)
z późn. zm.	– z późniejszymi zmianami
art.	– artykuł
z.	– zeszyt
por.	– porównaj
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
r.	– rok
np.	– na przykład
pt.	– pod tytułem
nt.	– na temat
w.	– wiek
pkt	– punkt

red.	– redakcja
pr. zb.	– praca zbiorowa
TK	– Trybunał Konstytucyjny
tekst jedn.	– tekst jednolity
SN	– Sąd Najwyższy
t.	– tom
tw.	– tak zwany (-a, -e)
ust.	– ustęp
WE	– Wspólnota Europejska
niepubl.	– niepublikowany (-a, -e)

Wprowadzenie

Ustawodawca, ustalając granice trwania czasu pracy, wyznacza zakres podporządkowania czasowego pracownika w procesie pracy. Zakres ten jest poszerzony dodatkowo przez takie instytucje jak dyżur, czy podróż służbowa. Pozostały czas składa się na czas pozazawodowy służący realizacji prawa do wypoczynku, zagwarantowanego w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP z 1997 r.

Długość czasu pracy i jego organizacja regulują rytm życia zatrudnionych, wyznaczają rozmiar czasu pozostającego na życie osobiste, społeczne i rodzinne, wypoczynek, naukę i uczestnictwo w kulturze.

Relacje między okresami pracy i wypoczynkiem mają istotne znaczenie nie tylko dla jednostki, ale i dla całego społeczeństwa. Teza, że problematyka ograniczeń czasu pracy ma istotny wpływ na właściwe warunki pracy została potwierdzona doświadczeniem historycznym, praktyką i licznymi badaniami naukowymi¹.

Zbyt długi czas oddawany do dyspozycji pracodawcy, czy też niedostosowanie rozkładu czasu pracy do potrzeb pracownika owocuje często brakiem czasu na życie rodzinne i może prowadzić do wystąpienia powszechnego wśród wysokorozwiniętych krajów zjawiska starzenia się społeczeństwa.

Proporcje między pracą a wypoczynkiem w skali rocznej wyznaczają urlopy wypoczynkowe, a w skali tygodnia i doby – wymiar czasu pracy oraz okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku.

Tradycyjnie przepisy o czasie pracy pełniły funkcję ochrony czasu wolnego od pracy². Pytaniem, które nasuwa się już przy wstępnej lekturze dorobku doktryny na temat funkcji ochronnej, jest to, czy uzasadnione jest podawanie przepisów skracających ustawowy czas pracy za

¹ Zob. T. Nycz, *Ochronny charakter przepisów o czasie pracy – wybrane zagadnienia*, PiZS 1999, nr 3.

² Por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 496–497.

przykład przepisów pełniących wyłącznie funkcję ochronną? W związku z powyższą kwestią pojawia się też problem, czy w nowej rzeczywistości społeczno-ekonomicznej nie należałoby zweryfikować poglądu, zgodnie z którym przepisy o czasie pracy mają za zadanie ochronę pracy przez ograniczenie czasu jej trwania. Wiele argumentów przemawia bowiem za tym, że nie zawsze skracanie obowiązujących pracowników norm czasu pracy przyczynia się do zwiększenia ich ochrony, a często może nawet tę ochronę osłabiać.

Niepokojącą tendencją, pogłębiającą się z każdą kolejną nowelizacją k.p., jest coraz bardziej kazuistyczne regulowanie wszelkich kwestii prawnych związanych z czasem pracy. Stoi to w wyraźnej sprzeczności z łacińską zasadą *de minimis non curat lex*³.

Do zjawisk, będących przejawem paternalistycznego traktowania przez ustawodawcę prawa pracy, należy także zaliczyć mnożenie pojęć o trudnej do określenia treści oraz irracjonalne ograniczanie swobody organizowania procesów pracy, nieuzasadnione potrzebą ochrony życia i zdrowia pracowników. Zwraca uwagę niekonsekwencja ustawodawcy w posługiwaniu się pojęciami wymiaru i normy czasu pracy oraz brak kompleksowej wizji spójnych rozwiązań legislacyjnych w zakresie omawianej grupy przepisów.

Już wstępna analiza przepisów o czasie pracy nasuwa refleksję, że polski ustawodawca zdaje się nie pamiętać o jednej z fundamentalnych zasad legislacyjnych, znanej już w starożytności, według której ustawy powinny być zrozumiałe dla wszystkich (*leges ab omnibus intellegi debent*). Jak wykazują wyniki kontroli PIP przeprowadzonych w 2005 r., pracodawcy często uzasadniali powstające u nich nieprawidłowości niezrozumiałością przepisów regulujących problematykę czasu pracy⁴.

Praktyka wprowadzania zmian w przepisach regulujących czas pracy, często pod wpływem różnych interesów politycznych oraz brak odpowiedniej wiedzy teoretycznej twórców prawa przyczyniają się do pogłębiania istniejących nieprawidłowości w stosowaniu prawa, co nie pozostaje bez wpływu na poziom ochrony zdrowia, a nawet życia pracowników.

³ Zasada ta oznacza, że ustawa nie troszczy się o drobiazgi, gdyż nie może uregulować wszystkich, nawet najdrobniejszych kwestii prawnych. Ustawa powinna ograniczać się do spraw ważniejszych (zob. M. Kuryłowicz, *Słownik terminów, zwrotów i sentencji prawniczych łacińskich oraz pochodzenia łacińskiego*, Kraków 2002, s. 103).

⁴ Zob. Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2005 r., dostępne na stronie internetowej: www.pip.gov.pl.

Przepisy prawne normujące czas pracy nie wyjaśniają wielu podstawowych pojęć dotyczących czasu pracy, w tym wymiaru, normy, rozkładu i systemu, kluczowych dla prawidłowego rozumienia całości regulacji czasu pracy. W dodatku ustawodawca posługuje się wskazanymi terminami w sposób nielogiczny. Stan ten powoduje liczne spory w doktrynie prawa pracy na tematy o fundamentalnym znaczeniu dla ochrony pracowników. Uzasadnia to potrzebę wyjaśnienia pojęć wymiaru i rozkładu czasu pracy, a także szerszego naświetlenia problemów teoretycznych i praktycznych, jakie się z nimi wiążą.

Podstawowym celem rozprawy jest ustalenie prawnego znaczenia pojęć wymiaru i rozkładu czasu pracy, a także kompleksowa analiza polskich uregulowań prawnych w porównaniu z obowiązującymi na terenie wybranych państw UE. Zakresem badawczym pracy objęte zostały także prawa i obowiązki stron stosunku pracy związane z badanymi pojęciami.

Analiza dotychczasowego stanu wiedzy wykazała, że wśród problemów badawczych szczególnie istotne jest udzielenie odpowiedzi na dwa pytania: czy ustawowa regulacja wymiaru i rozkładu czasu pracy nie jest zbyt kazuistyczna i czy konieczne jest tworzenie wielu skomplikowanych systemów czasu pracy? Czy nie wystarczyłoby stworzenie tylko ustawowych limitów minimalnego dobowego czasu wolnego od pracy oraz tygodniowego limitu godzin, które pracownik może przepracować, a kwestię rozkładu czasu pracy w poszczególnych dniach i tygodniach powinno się pozostawić stronom stosunku pracy?

Główna teza badań brzmi następująco: w polskim ustawodawstwie pracy istnieje pilna potrzeba uproszczenia regulacji czasu pracy i jego organizacji. Obecna regulacja, pomimo licznych nowelizacji dokonywanych pod hasłem implementacji prawa unijnego, stanowi w istocie petryfikację modelu czasu pracy z okresu gospodarki centralnie sterowanej.

W celu udzielenia odpowiedzi na te a także na wiele innych ważnych pytań należało przeprowadzić analizę aktualnie obowiązujących przepisów regulujących czas trwania pracy i zasady jego organizacji oraz porównać wybrane rozwiązania legislacyjne systemów prawnych niektórych krajów UE. Rozważania uwzględniają nie tylko dorobek nauk prawnych, ale także socjologicznych i ekonomicznych w zakresie zarządzania czasem pracy.

Podstawę źródłową prowadzonych badań stanowią polskie regulacje prawne od okresu międzywojennego po aktualnie obowiązujące oraz regulacje prawa europejskiego, w tym orzecznictwo ETS. Badania

zostały przeprowadzone metodą historyczną i formalno-dogmatyczną. Badany przedmiot jest rozpatrywany w głównej mierze na płaszczyźnie logiczno-językowej.

Przy wyjaśnianiu i klasyfikowaniu pojęć w rozprawie nawiązuje się do doktryny filozoficznej W. Ockhama, sprowadzonej do logiki. Teorię tę można ująć w stwierdzeniu, że nie należy „mnożyć bytów bez potrzeby i kluczyć naokoło, by osiągnąć jakąś rzecz, którą można uzyskać prostymi środkami [...]. [gdyż] dla samej wiedzy całkowicie wystarcza, aby terminy zawarte w zdaniu faktycznie oznaczały to, co zawierają przedmioty zewnętrzne”⁵.

Prowadzone badania miały na celu opisanie w sposób porządkujący, wyjaśnienie, ocenę oraz przedstawienie wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda* w przedmiotowej kwestii.

Praca składa się z trzech rozdziałów. W rozdziale pierwszym, zatytułowanym: „Pojęcie wymiaru i rozkładu czasu pracy” prowadzone są rozważania zmierzające do ustalenia definicji pojęć stanowiących przedmiot badawczy przedłożonej pracy, ukazania związków między nimi, a także przedstawienia wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*, które pozwoliłyby usystematyzować i wskazać najprostszą metodę regulacji badanej materii. Zaproponowane definicje mają pomóc w zrozumieniu istoty omawianych konstrukcji, różnic między nimi, a także wytyczać kierunki przyszłych zmian legislacyjnych. Problemy pojęciowe w dziedzinie, będącej przedmiotem zainteresowania pracy, są szczególnie złożone, ale jak podaje W. Pytkowski „niewiele można oczekiwać od pracy badawczej, jeśli na wstępie nie sprecyzuje się dokładnie użytych wyrazów, ich zakresu i treści”⁶.

W rozdziale drugim pt. „Funkcje przepisów regulujących wymiar i rozkład czasu pracy” skoncentrowano się na dwóch podstawowych funkcjach, jakie pełnią te przepisy: funkcji ochronnej i organizacyjnej. Wystąpiono również z krytyką utrwalonych w nauce poglądów na temat spełniania określonych funkcji przez niektóre z przepisów ograniczających czas trwania pracy i zasady jego organizacji.

W rozdziale trzecim, zatytułowanym „Wymiar i rozkład czasu pracy jako elementy treści stosunku pracy” analizuje się wpływ przepisów regulujących wymiar i rozkład czasu pracy na treść stosunku pracy, uwzględniając szerszy kontekst społeczno-gospodarczy. W rozdziale tym omówiono zasady ustalania wymiaru, norm, rozkładu i systemu czasu

⁵ Zob. J. Legowicz, *Zarys historii filozofii*, Warszawa 1983, s. 256.

⁶ Zob. W. Pytkowski, *Organizacja badań i ocena prac naukowych*, Warszawa 1985.

pracy. Krytycznej analizie poddano pracowniczy obowiązek przestrzegania rozkładu czasu pracy w okresie zmian ustroju pracy i jego wpływ na ustalenie istnienia stosunku pracy. Zakresem problematyki podjętej w rozdziale trzecim objęto również obowiązek przestrzegania ustalonego wymiaru i rozkładu czasu pracy osób na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach oraz zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, a także obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych. Analizie poddano także obowiązek pracodawcy organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy. Omówiono także relacje między przepisami regulującymi wymiar i rozkład czasu pracy a obowiązkami pracodawcy w zakresie prawidłowego wynagradzania i udzielania urlopów wypoczynkowych. Rozdział trzeci stanowi też o obowiązkach i uprawnieniach stron stosunku pracy w zakresie wymiaru czasu pracy i jego organizacji przy równoległym zatrudnieniu u kilku pracodawców oraz dodatkowym zatrudnieniu u tego samego pracodawcy.

Rozdział 1

Pojęcie wymiaru i rozkładu czasu pracy

1.1. Uwagi wstępne

We wszystkich regulacjach czasu pracy, poczynając od ustawy o czasie pracy z 1919 r.¹, a kończąc na najnowszej regulacji zawartej w dziale szóstym k.p., brak jest definicji wielu pojęć, którymi posługuje się ustawodawca regulując maksymalny czas trwania pracy i zasady jego organizacji, często kluczowych dla prawidłowego stosowania przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych i wynagradzaniu pracowników.

Rozważania zawarte w tym rozdziale mają na celu poszukiwanie i ustalenie definicji pojęć wymiaru i rozkładu czasu pracy, a także ustalenie, czy zasadne jest posługiwanie się przez ustawodawcę licznymi, często niezrozumiałymi pojęciami. Studium byłoby niepełne bez odniesienia się do pojęcia normy i systemu czasu pracy, których ustawodawca i doktryna prawa pracy używają na określenie ograniczeń czasu trwania pracy i jego organizacji.

Już wstępna analiza przepisów o czasie pracy oraz literatury przedmiotu pozwala zauważyć brak jednolitego rozumienia i konsekwencji w posługiwaniu się pojęciami będącymi przedmiotem zainteresowania niniejszej rozprawy. Terminy te, zarówno ze względów teoretycznych, jak i praktycznych, wymagają wyjaśnienia i szerszego omówienia.

¹ Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (tekst jedn. Dz. U. z 1933 r. Nr 94, poz. 734 z późn. zm.).

1.2. Pojęcie wymiaru czasu pracy

Pojęcie wymiaru czasu pracy nie występowało ani w przepisach regulujących czas pracy, ani też w piśmiennictwie okresu międzywojennego.

Dekret o 8-godzinnym dniu pracy z dnia 23 listopada 1918 r.² oraz uchwała Warszawskiej Rady Robotniczej z dnia 24 listopada 1918 r. o 8-godzinnym dniu pracy³ posługiwały się jedynie takimi pojęciami, jak: dzień i tydzień roboczy oraz norma czasu pracy.

Ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu wprowadzając maksymalny czas pracy na dobę (8 godzin, a w sobotę 6 godzin) oraz na tydzień (48 godzin lub 60 godzin w przypadku osób zatrudnionych w zakładach leczniczych), nie posługiwała się pojęciem wymiaru czasu pracy. Autorzy komentujący tę ustawę, wyróżniali, obok terminów pełnego i niepełnego wymiaru czasu pracy, czy ustawowego czasu pracy, takie mierniki czasu pracy, jak: dzień pracy i tydzień pracy (mierniki podstawowe) oraz okresy dwutygodniowe, trzytygodniowe, miesięczne, kwartalne, czy roczne (mierniki pomocnicze, obliczeniowe)⁴.

W aktach prawnych wydanych w okresie powojennym, a przed wejściem w życie k.p., pojęcie wymiaru czasu pracy użyte zostało kilkakrotnie⁵, jednak dopiero od 1975 r., tj. od wejścia w życie k.p., pojęcie to występuje powszechnie w obowiązujących przepisach.

Definicję pojęcia pełnego wymiaru czasu pracy podało Prezydium CRZZ w uchwale z dnia 18 grudnia 1919 r. Przez wymiar czasu pracy należało rozumieć dobową normę określoną dla poszczególnych kategorii pracowników w u.c.z.p., albo też w układach zbiorowych pracy, przepisach lub zarządzeniach wydanych przez właściwe władze⁶.

Przepisy obowiązującego k.p. posługują się pojęciem wymiaru czasu pracy kilkakrotnie. Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 4 k.p. w umowie o pracę należy ustalić m.in. wymiar czasu pracy. Z kolei przepis art. 151 § 5 k.p.

² Dziennik Praw P.P. Nr 17, poz. 42.

³ Uchwała ta została opublikowana w *Robotniku* z 24 listopada 1918 r. i przedrukowana w Biuletynie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 1919 r., nr 1, s. 77–78.

⁴ Zob. W. Muszański, *Polskie instytucje prawne czasu pracy na tle porównawczym*, Warszawa 1967, s. 35–46 oraz pisma MPiOS (w.): *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo i wyjaśnienia*, J. Zieliński, Warszawa 1963, s. 355–356.

⁵ Termin „wymiar godzin pracy” spotykamy w przepisie § 3 ust. 3 rozporządzenia RM z dnia 17 listopada 1959 r. w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. Nr 64, poz. 379) oraz w rozporządzeniu Ministrów: Szkół Wyższych i Nauki, Zdrowia, Oświaty oraz Kultury i Sztuki z dnia 4 czerwca 1951 r. o obowiązkowym wymiarze czasu pracy pomocniczych sił naukowych (Dz. U. Nr 33, poz. 259).

⁶ Biuletyn CRZZ 1957, nr 5, poz. 61.

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 za pracę w godzinach nadliczbowych.

O wymiarze czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym mowa w art. 130 k.p., zgodnie z którym obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym ustala się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym. Do otrzymanej liczby dodaje się następnie iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Odminną regułę liczenia wymiaru czasu pracy należy stosować w przypadku zatrudnienia w czasie pracy w ruchu ciągłym⁷.

Ze względu na fakt, że ustawodawca nie podaje legalnej definicji pojęcia wymiaru czasu pracy, a jednocześnie używa go powszechnie w obowiązujących przepisach, warto podjąć próbę sformułowania definicji sprawozdawczej, która pozwoli na precyzyjne ustalenie jego znaczenia.

W pierwszej kolejności należy ustalić potoczne znaczenie językowe zwrotu „wymiar”. Zgodnie bowiem z przyjętymi dyrektywami wykładni językowej zwrotom poddawany interpretacji nie należy bez dostatecznych racji przypisywać swoistego znaczenia prawnego⁸.

Słownik języka polskiego podaje, że przez słowo „wymiar” rozumie się m.in. „wielkość czegoś materialnego, rozpatrywanego ze względu na swoją długość, szerokość i wysokość lub głębokość, rozmiar czegoś”⁹.

Wymiar czasu pracy w rozumieniu potocznym oznacza czas, w którym pracownik ma obowiązek pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Takie rozumienie „wymiaru czasu pracy” odpowiada większości definicji, które w mniej, czy bardziej precyzyjny sposób formułowano w doktrynie prawa pracy.

Jako jeden z pierwszych rozważania na temat pojęcia wymiaru czasu pracy podjął W. Muszalski, który wprowadzie wprost nie definiuje przedmiotowego pojęcia, ale z jego uwag na temat pełnego i niepełnego wymiaru czasu pracy wynika, że przez wymiar czasu pracy należy rozumieć określoną ilość czasu pracy pracownika w ciągu całego dnia, względnie dłuższego okresu. W jego ocenie instytucja ta spełnia rolę

⁷ Zob. art. 138 § 3 k.p.

⁸ Zob. np. J. Oniszczyk, *Stosowanie prawa. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 2000, s. 52.

⁹ *Słownik języka polskiego*, t. 3, pod red. M. Szymczaka, Warszawa 2002, s. 762.