

**Uchwała z dnia 15 lutego 2006 r.**

**II PZP 11/05**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Herbert Szurgacz, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczy-  
szyn, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 lutego 2006 r. sprawy z powództwa  
Zenona S. przeciwko ZUW „U”. Spółce z o. o., Oddziałowi ZUW w L. o zapłatę, na  
skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-  
Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 3 listopada 2005 r. [...]

„Czy praca świadczona przez pracownika w niedzielę i święta, (z tytułu której  
pracodawca nie udzielił w okresie rozliczeniowym dni wolnych od pracy), z przekro-  
czeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, uprawnia pracownika wyłącznie  
do dodatku przewidzianego w art. 151<sup>11</sup> § 2 i § 3 kp, czy też również do dodatku  
określonego w art. 151<sup>1</sup> § 2 kp. ?”

p o d j ą ł uchwałę:

**W razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym inne-  
go dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w nie-  
dzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko  
jeden dodatek przewidziany w art. 151<sup>11</sup> § 2 *in fine* lub § 3 k.p.**

**U z a s a d n i e**

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne  
ujawniło się w następującym stanie sprawy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lubinie za-  
sądził na rzecz powoda Zenona S. od strony pozwanej ZUW „U.” Spółki z o.o. Od-  
działu ZUW w L. kwotę 2.016,72 zł tytułem wynagrodzenia w związku z nieudziela-  
niem powodowi dni wolnych w zamian za pracę świadczoną w niedziele i święta w

okresie od 15 lutego 2004 r. do 26 maja 2005 r. W sprawie niesporne było to, że powód jest pracownikiem świadczącym pracę w godzinach nadliczbowych także w niedziele i święta. Za taką pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych powód otrzymał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. Niesporna była również wysokość dochodzonej kwoty w razie przyjęcia, że powodowi przysługuje także odrębny dodatek z art. 151<sup>11</sup> k.p. W ocenie Sądu Rejonowego, przewidziany w art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. dodatek przysługuje zawsze, gdy pracownikowi za pracę świadczoną w niedziele i święta nie udzielono innego dnia wolnego od pracy i to niezależnie od tego, czy doszło do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Ponadto regulacje zawarte w art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. oraz w art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. stanowią dwa odrębne i niezależne od siebie tytuły do otrzymania dodatków do wynagrodzenia. W razie ich zbiegu pracownik powinien otrzymać dwa dodatki w łącznej wysokości 200% wynagrodzenia.

Pogląd taki zakwestionowała w apelacji strona pozwana, zarzucając, że został on sformułowany z naruszeniem przepisów art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. w związku z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. W uzasadnieniu apelująca odwołała się do stanowiska wyrażonego w doktrynie przez M. Gersdorf w artykule „Wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004 nr 10, s. 26), utrzymując, że w stanie faktycznym sprawy powodowi przysługuje wyłącznie prawo do jednego 100% dodatku.

Formułując zagadnienie prawne Sąd Okręgowy uznał, że jego rozstrzygnięcie zależy od sposobu interpretacji przepisów regulujących pracownicze uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> k.p.) oraz niedziele i święta w razie nieudzielania z tego tytułu dni wolnych od pracy (art. 151<sup>11</sup> k.p.). Przepisy te zostały wprowadzone do Kodeksu pracy przez art. 1 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081, powoływanej dalej jako ustawa zmieniająca) i obowiązują od 1 stycznia 2004 r. Ich zastosowanie rodzi pytanie o ich wzajemną relację, która w szczególności wymaga wyjaśnienia, czy unormowanie zawarte w art. 151<sup>11</sup> k.p. przyznaje pracownikowi - w sytuacjach określonych w jego § 2 - prawo do kolejnego dodatku do wynagrodzenia, niezależnego od dodatku określonego w art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. Uzasadnienie projektu ustawy zmieniającej nie zawiera w tym zakresie istotnych wskazówek interpretacyjnych co do zamiarów ustawodawcy. Brakuje także orzecznictwa sądowego wyjaśniającego wskazany problem. Natomiast

w literaturze przedmiotu pojawiły się dwa diametralnie różne stanowiska interpretacyjne. Większa liczba autorów utrzymuje, że za pracę w niedziele i święta, za którą nie udzielono dnia wolnego i która stanowi jednocześnie pracę w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługują dwa odrębne dodatki w wysokości po 100% wynagrodzenia, pierwszy z art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. i drugi wynikający z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. Pogląd taki podzielony został również w wyjaśnieniach Państwowej Inspekcji Pracy. Stanowisko takie opiera się na uznaniu, że przepisy art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. określają inny tytuł dodatku do wynagrodzenia za pracę aniżeli wynikający z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., który przewiduje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Natomiast przepisy art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. przyznają dodatek za pracę w niedziele i święta w razie braku możliwości udzielenia w zamian za te dni - dni wolnych od pracy. W rezultacie art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., z jednej strony, a art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p., z drugiej strony, przewidują dwa niezależne od siebie tytuły otrzymania dodatkowego wynagrodzenia za pracę. Oznacza to, że dodatek za pracę w niedziele i święta, za które nie udzielono pracownikowi innego dnia wolnego od pracy, stanowi odrębny dodatek do wynagrodzenia za pracę, a odwołanie się do przepisu o dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych ma jedynie na celu ustalenie jego wysokości. Równocześnie art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. nie jest przepisem szczególnym wobec art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., który wyklucza podwójne opłacanie tych samych godzin nadliczbowych, ale nie wyklucza powstania prawa do dodatku z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy z tego względu, że pracownikowi przysługuje prawo do dodatku z tytułu pracy w niedziele i święta, za którą nie udzielono mu dnia wolnego od pracy. Otrzymanie dwóch dodatków z jednego faktycznego tytułu - pracy świadczonej w niedziele lub święta, bez udzielenia w zamian dnia wolnego do pracy w innym dniu tygodnia; nie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Skoro bowiem ustawa przyznała pracownikowi prawo do świadczeń określonych w związku ze spełnieniem pewnych warunków, to nie można stawiać mu zarzutu nadużycia prawa w razie podjęcia kroków zmierzających do realizacji jego ustawowych uprawnień. W razie nieudzielenia dnia wolnego od pracy za pracę w niedziele lub święta, praca ta jest równocześnie pracą w godzinach nadliczbowych, do której wynagradzania znajdują zastosowanie dwa przepisy, zarówno art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p., jak i art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. Kumulacja dwóch dodatków do wynagrodzenia następuje zatem ze względu na to, że prawo do odrębnych dodatków powstaje z dwóch niezależnych tytułów praw-

nych, co wynika również z systematyki Kodeksu pracy, która oba analizowane przepisy umieściła w odrębnych rozdziałach tego Kodeksu.

Natomiast stanowisko, według którego za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta, w razie nieudzielenia w zamian dni wolnych przy przekroczeniu przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, przysługuje jeden dodatek - zakłada, że art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. jest przepisem szczególnym regulującym wynagradzanie pracowników, których praca jest tego rodzaju, iż dopuszczalne jest jej kontynuowanie w niedzielę i święto. Przyznanie takim pracownikom dwóch dodatków jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz powszechnie uznanymi zasadami kształtowania wynagrodzenia za pracę, w tym z zasadą ekwiwalentności. Na przeszkodzie wypłaty dwóch dodatków stoi literalna wykładnia przepisów o czasie pracy, ponieważ odesłanie zamieszczone w art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. dotyczy art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. Oznacza to, że przepis o czasie pracy w niedziele i święta odsyła do obliczania wynagrodzenia za pracę według zasad określonych w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., a nie do art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., który *in fine* wyłącza możliwość jego zastosowania w przypadku, gdy pracownik otrzymał już wynagrodzenie dodatkowe z jego § 1. Jeżeli zatem pracownik otrzymał dodatkowe wynagrodzenie z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. na podstawie art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p., to nie może otrzymać drugiego wynagrodzenia z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.

Sąd Okręgowy skłaniał się do uznania zasadności stanowiska, że dodatek za pracę w niedziele lub święta - w razie nieudzielenia innych dni wolnych w zamian za taką pracę - stanowi odrębny dodatek od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jest to „samodzielna instytucja dodatku i w sytuacji kiedy praca w niedziele lub święta (za którą nie udzielono dni wolnych) jest równocześnie pracą w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje prawo do dwóch dodatków”. Za takim rozwiązaniem przemawia dodatkowo okoliczność, że świadczenie przewidziane w art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. określono jako „dodatek w wysokości”, a nie dodatek za godziny nadliczbowe. Przesądzać to może o jego odrębności i niezależności od ewentualnego późniejszego przekroczenia normy średniotygodniowej i dodatku z tego tytułu. W rezultacie, przy nieudzieleniu dnia wolnego i przekroczeniu średniotygodniowej normy czasu pracy powstaje prawo do dodatków z obu tytułów. Z regulacji czasu pracy zawartych w Kodeksie pracy wynika, iż zasadą jest praca w dni powszednie. Niedziele i święta określone w odrębnych przepisach są dniami wolnymi od pracy. Praca w niedziele i święta co do zasady jest dopuszczalna jedynie w okolicznościach przewidzianych w art. 151<sup>10</sup> k.p., a świadczenie jej w tych dniach stanowi dla pra-

cownika większą uciążliwość, która powinna być odpowiednio zrekompensowana zgodnie z zasadą ekwiwalentności, co przewiduje art. 151<sup>11</sup> k.p. Co do zasady powinno to nastąpić przez udzielenie dnia wolnego, a dopiero w sytuacji, kiedy to nie nastąpiło do końca okresu rozliczeniowego, przez wypłacenie dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia. Zaniechanie takiej wypłaty stanowi brak pełnej rekompensaty. Może to skłaniać pracodawców „do bezkarnego (w sensie finansowym) zaniechania udzielania dni wolnych w zamian za pracę świadczoną w niedzielę i święta”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z art. 151<sup>1</sup> §1 pkt 1lit. b k.p. wynika, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jest to zatem regulacja wyraźnie skierowana do pracowników świadczących pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta, które nie są dla nich dniami pracy, zgodnie z obowiązującymi ich rozkładami czasu pracy. Z unormowania tego wynika *a contrario*, że dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia, ustalany w myśl zasad określonych § 3 tego przepisu, nie przysługuje pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w niedzielę i święta będące dla niego dniami pracy ustalonymi zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Takie „nadgodziny” pracy mogą być zrównoważone (zbilansowane) w przyjętym okresie rozliczeniowym. Oznacza to, że świadczenie pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy przez pracowników, w stosunku do których dozwolona jest praca w niedzielę i święta (art. 151 k.p.), nie rodzi uprawnień z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 lit. b k.p. do uzyskania dodatku do wynagrodzenia za dozwoloną pracę w niedzielę lub święta, która jest świadczona zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. W razie wykonywania dozwolonej pracy w niedzielę i święta (art. 151<sup>10</sup> k.p.) pracownik zachowuje bowiem prawo do pięciodniowego tygodnia pracy (art. 129 § 1 k.p.), a także do dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, w ilości odpowiadającej co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu przypadającym w tym okresie (art. 147 k.p.), z uwzględnieniem tego, że pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy (art. 151<sup>12</sup> zdanie pierwsze k.p.), z wyjątkiem

dotyczącym pracownika zatrudnionego w szczególnym systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144 k.p. Jeżeli zatem pracodawca stosuje się do ustawowych reguł dozwolonego zatrudniania w niedzielę i święta, to pracownikom nie przysługują dodatkowe uprawnienia z tytułu takiego zatrudnienia, gdyż zostaje zachowana kodeksowa zasada pięciodniowego tygodnia pracy, a za taką pracę (świadczoną w niedzielę lub święta, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy), pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi inny dzień wolny od pracy: 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli (art. 151<sup>11</sup> § 1 pkt 1 k.p.), natomiast 2) w zamian za pracę w święta - w ciągu okresu rozliczeniowego (art. 151<sup>11</sup> § 1 pkt 2 k.p.).

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w art. 151<sup>11</sup> § 1 pkt 1 k.p. dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a dopiero w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. i to za każdą godzinę pracy (od pierwszej do ostatniej) w niedzielę. Podobnie, jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w art. 151<sup>11</sup> § 1 pkt 2 k.p., tj. w ciągu okresu rozliczeniowego, dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święta, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p., także za każdą godzinę pracy w święto.

Z regulacji zawartej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 lit. b k.p. wynika, że świadczenie pracy w niedzielę i święta nie rodzi uprawnienia do uzyskania dodatku do wynagrodzenia za pracę dozwoloną w niedzielę lub święta, (art. 151<sup>10</sup> k.p.), która jest świadczona zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święta, w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. (100% wynagrodzenia ustalonego w myśl art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p.), przysługuje pracownikowi wykonującemu taką dozwoloną pracę w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1-9 k.p., na wypadek braku możliwości wykorzystania dni wolnych od pracy w ustawowo określonych terminach, w tym w razie nieudzielenia takich dni wolnych przez pracodawcę, na podstawie art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. Oznacza to, że unormowania zawarte w art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. w zakresie kreującym prawo do dodatku za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święta, przy braku możliwości wykorzystania dni wolnych od pracy w zamian za przepracowane niedziele lub święta w okresie rozliczeniowym, są regulacjami (przepisami) odrębnymi i

szczególnymi do art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 lit. b k.p., który *a contrario* nie uprawnia do uzyskania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta, które są dla pracownika dniami pracy dozwolonej (art. 151<sup>10</sup> k.p.) i zgodnej z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, jeżeli te nadgodziny mogą być zrównoważone w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wszystko to sprawia, że bez norm szczególnych zawartych w art. 151<sup>11</sup> § 2 *in fine* i § 3 k.p. pracownicy wykonujący dozwolone i zgodne z rozkładem czasu pracy (harmonogramem) prace w niedziele lub święta (art. 151 k.p.), którym pracodawca nie udzielił w zamian dni wolnych od pracy, nie uzyskaliby dodatku za taką pracę, ponieważ w myśl zasady wyrażonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie przysługuje im takie dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta, będących dla nich dniami pracy, ustalonymi zgodnie z obowiązującymi rozkładami czasu pracy. Takie dodatkowe wynagrodzenie mogą zatem uzyskać z mocy unormowań szczególnych zawartych w art. 151<sup>11</sup> § 2 *in fine* i § 3 k.p., które kreują uprawnienie do uzyskania jednego dodatku za każdą godzinę pracy świadczonej w niedziele lub święta, jeżeli w zamian nie było możliwe wykorzystanie innych dni wolnych od pracy w ustawowo określonych terminach (do końca okresu rozliczeniowego). Użycie przez ustawodawcę w art. 151<sup>11</sup> § 2 *in fine* i § 3 k.p. zwrotu „dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.”, który zresztą powieliła sformułowania zawarte w obu paragrafach art. 151<sup>1</sup> k.p., należy rozumieć jako prawo do jednego dodatku za każdą godzinę pracy przypadającą w niedziele lub święta, za które pracodawca w okresie rozliczeniowym nie udzielił dni wolnych od pracy, a nie tylko prawo do dodatku za godziny takiej pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, tj. za „nadgodziny” przekraczające dobową maksymalną miarę czasu pracy w niedzielę lub święta.

Analizowane uprawnienie nie obejmuje odrębnego dodatku określonego w myśl art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., ponieważ szczególna regulacja zawarta w art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. nie odsyła do stosowania art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., a ten z kolei przepis nie przewiduje uprawnienia do takiego dodatku w razie przekroczenia norm czasu pracy w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. Oznacza to, że art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. dopuszcza przyznanie dodatku w wysokości określonej w § 1 za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym tylko wówczas, gdy jej przekroczenie (przeciętnej tygodnio-

wej normy czasu pracy) nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi nie przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. Tymczasem na podstawie art. 151<sup>11</sup> § 2 *in fine* i § 3 k.p. pracownik uzyskuje dodatek w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święta (a nie tylko za „typowe nadgodziny”) w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym w zamian dni wolnych od pracy, przeto już z tej przyczyny nie dotyczy go regulacja zawarta w art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., do której nie odsyła także art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p.

Nie ma wątpliwości, że przepisy art. 151<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p. normatywnie oddziałują wyłącznie na przypadki, w których pracodawca nie udzielił pracownikowi dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto. W konsekwencji oznacza to, że pracownik, któremu w zamian za taką pracę (w niedzielę lub święta) pracodawca udzielił przysługujących dni wolnych od pracy w terminach wskazanych w art. 151<sup>11</sup> § 1 k.p., nie będzie uprawniony do dodatku za pracę w niedzielę lub święto na podstawie art. 151<sup>11</sup> § 2 *in fine* i § 3 k.p. w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p., ale może uzyskać jedynie dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., z uwzględnieniem godzin nadliczbowych przepracowanych w niedzielę i święta ponad dobową maksymalną miarę czasu pracy. Dodatek taki przysługuje za przepracowane w niedzielę lub święta godziny pracy ponad dobową miarę czasu pracy, które nie zostały w pełni zrównoważone przez wykorzystanie dni wolnych od pracy lub w inny sposób, np. skrócenie godzin pracy w inne dni okresu rozliczeniowego, i wpłynęły na przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w tym okresie. Dotyczy to przypadków, w których pracownik w niedzielę lub święto pracował dłużej niż wynosi jego dobowy wymiar czasu pracy, a w zamian uzyskał dzień wolny od pracy, który nie rekompensuje mu nadgodzin przepracowanych ponad obowiązujący go maksymalny dobowy wymiar czasu pracy, co sprawia, że te godziny nadliczbowe, które wpłynęły na przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, powinny być dodatkowo wynagradzane na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., ponieważ wskutek udzielenia dnia wolnego od pracy nie podlegają dodatkowemu wynagrodzeniu zgodnie z art. 151<sup>11</sup> § 2 *in fine* i § 3 k.p., w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że nie ma podstaw prawnych do wypłaty dodatkowego 200-procentowego wynagrodzenia za pracę w nie-



dziele lub święto, za którą pracownik nie uzyskał innego dnia wolnego od pracy. Ewentualne ustanowienie uprawnień do uzyskania dwóch 100-procentowych dodatków do wynagrodzenia za pracę byłoby na tyle wyjątkowe, że musiałyby mieć wyraźną podstawę w przepisach Kodeksu pracy. Oznacza to, że w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi za każdą godzinę takiej pracy przysługuje tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151<sup>11</sup> § 2 *in fine* i § 3 k.p., w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. Natomiast w razie udzielenia przez pracodawcę dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje jeden dodatek tylko za godziny nadliczbowe przepracowane ponad obowiązujący go dobowy wymiar czasu pracy, które wpłynęły na przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym i są dodatkowo wynagradzane na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. z tytułu przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy w obowiązującym okresie rozliczeniowym.

=====