

## Prawa pracownicze (26). Godziny nadliczbowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 14, sierpień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 4983

---

Praca w godzinach nadliczbowych możliwa jest na polecenie pracodawcy. Rekompensatą jest wynagrodzenie lub czas wolny.

Pracownik samorządowy może pracować w nadgodzinach, jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której jest zatrudniony. Mówi o tym art. 42 ust. 3 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

W odniesieniu do pracowników samorządowych obowiązują nieco inne przesłanki polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w porównaniu do regulacji kodeksu pracy. - *Zgodnie z kodeksem pracy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych jest możliwe w sytuacji prowadzenia akcji ratowniczych lub istnienia szczególnych potrzeb pracodawcy. Ustawa o pracownikach samorządowych wskazuje z kolei, że praca w godzinach nadliczbowych będzie dopuszczalna co do zasady zawsze, gdy wymagają tego potrzeby jednostki, w których pracownik jest zatrudniony. Ustawa o pracownikach samorządowych wprowadza więc mniejsze restrykcje niż przepisy ogólne w zakresie możliwości pracy ponadnormatywnej. Istnienie wymagań w zakresie takiej pracy może mieć charakter stały i niecechujący się nadzwyczajnością (wystarczające więc będzie wystąpienie zwykłych" potrzeb jednostki)* – zauważa Krzysztof Walczak w Komentarzu do ustawy o pracownikach samorządowych, Prawo urzędnicze. Komentarz pod red. Krzysztofa Barana, opublikowano LEX 2014.

### Na polecenie

Pracę w godzinach nadliczbowych zleca pracodawca, zatem pozostanie w pracy po godzinach na własne życzenie pracownika nie jest traktowane jako praca nadliczbowa. Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00 potwierdził, że *pracownik nie może na pracodawcy wymuszać pracy w godzinach nadliczbowych.*

Przyjmuje się, że zupełnie wyjątkowo, w niektórych sytuacjach kierując się dbałością o dobro pracodawcy, pracownik ma prawo podjąć pracę w godzinach nadliczbowych bez wiedzy i zgody pracodawcy. Przypomina o tym Marcin Mazuryk w Wojciech Drobny, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, opublikowano: Oficyna 2010.

Forma polecenia może być dowolna. W wyroku z 14 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 122/98, wyjaśnił, że *polecenie dotyczące wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Zatem polecenie przełożonego o pracy w godzinach nadliczbowych może być wyrażone na piśmie, ustnie lub w sposób dorozumiany.*

### Grupy uprzywilejowane

Nie można go wiążąco wydać kobiecie w ciąży. Zakaz ten jest bezwzględny, oznacza to, że nawet jeśli pracownika wyrazi zgodę na pracę po godzinach, to nie będzie ona skuteczna i pracodawcy nie wolno jej pozwolić na takie czynności. W przeciwnym razie dojdzie do łamania praw pracowniczych. Inaczej jest z pracownikiem samorządowym sprawującym pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat. Ich po godzinach zatrudniać nie wolno, chyba że się na to zgodzą. Ustawa o pracownikach samorządowych uprzywilejowuje pracowników rodziców. A to dlatego, że kodeks pracy chroni przed nadgodzinami jedynie tych którzy opiekują się dzieckiem do 4 roku życia. Pracownik zgodnie z kodeksem pracy ma prawo dokonać wyboru, czy godzi się na taką formę pracy. Odmowa nie skutkuje dla niego żadnymi negatywnymi konsekwencjami.

## Prawa pracownicze (26). Godziny nadliczbowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 14, sierpień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 4983

---

Z ustawy o pracownikach samorządowych wynika, że w wyjątkowych przypadkach pracodawca samorządowy zleca pracę ponadnormatywną także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

- W literaturze podnosi się, że użyte w ustawie pojęcie wyjątkowych przypadków dotyczy potrzeb szczególnych, których niezaspokojenie mogłoby prowadzić do zakłóceń w realizacji podstawowych zadań urzędu (por. Z. Cieślak, J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, Warszawa 1998, s. 291), lecz może także wynikać z oczekiwań społecznych czy zdarzeń losowych (*vis maior*) - przypomina Marcin Mazuryk. Tłumaczy on ponadto, że ustawa określa jedynie przyczyny uzasadniające możliwość wykonywania pracy w nadgodzinach, milczy jednak, gdy chodzi o ilość godzin nadliczbowych, które można przepracować w wymiarze rocznym.

Są zatem nielimitowane? - Wydaje się, że znajdzie tutaj zastosowanie art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 151 § 3 kodeksu pracy, a zatem stosunek pracy świadczony przez pracownika samorządowego w godzinach nadliczbowych, podyktowanych potrzebami jednostki, nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym. Gdyby ustawodawca chciał uregulować tę kwestię w sposób odmienny od regulacji powszechnego prawa pracy, niewątpliwie znalazłaby ona wyraz w omawianym artykule pragmatyki. Przy określaniu liczby nadgodzin należy mieć na uwadze, że świadczenie tej samej rodzajowo pracy poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło) jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie tego typu umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy – podnosi Marcin Mazuryk.

### Albo wynagrodzenie albo wolne

Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze. Z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Reguluje to art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych.

Z przepisu tego wynika, że pracownik samorządowcy nie otrzymuje dodatku za nadgodziny. Jednakże regulamin płacowy danego pracodawcy może je przewidywać. Potwierdza to pismo Prezesa Rady Ministrów Departament Prawny z 12 czerwca 2009 r., w którym czytamy, że: *Uregulowanie z art. 42 ww. ustawy o pracownikach samorządowych stanowi zasadę (za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wyłącznie czas wolny albo wynagrodzenie), jednakże nie można wykluczyć sytuacji, iż pracodawca w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w art. 39 ustawy, wprowadzi regulację związaną z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, określając poziom tych dodatków na dowolnej wysokości w zależności od kondycji finansowej jednostki.*

*W kwestii pracy w godzinach nadliczbowych w sobotę (będącą dla pracownika dniem wolnym od pracy) pracownikowi należy się, zgodnie z art. 42 ww. ustawy, czas wolny w tym samym wymiarze lub wynagrodzenie.*

Podobnie wypowiedział się Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w piśmie z 25 czerwca 2009 r., GPP-433-4560-42/09/PE/RP, podając, że

*Przywołany art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi lex specialis w stosunku do przepisów kodeksu pracy i nie przewiduje dodatków ani 50 proc. ani 100 proc. za godziny nadliczbowe.*

## Prawa pracownicze (26). Godziny nadliczbowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 14, sierpień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśloni: 4983

---

*Za pracę wykonywaną w sobotę pracownikowi przysługuje zatem wynagrodzenie (bez dodatków) lub czas wolny w tym samym wymiarze.*

*Jak o tym mowa w art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych, tylko w kwestiach nieuregulowanych w tej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy.*

*Reasumując, zatem stwierdzić należy, że z brzmienia art. 42 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych wynika, iż wybór wynagrodzenia albo czasu wolnego jest alternatywą rozłączną, tzn. albo wynagrodzenie, albo czas wolny, ponadto - w obowiązującym stanie prawnym nie ma przesłanek do stosowania zasad określonych w kodeksie pracy.*

*Nawiązując do pytania o pracowników niepełnoetatowych, wyjaśniam, że z uwagi na brak możliwości wypłacania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników samorządowych nie ma możliwości ustalenia limitów, powyżej których przysługiwałby taki dodatek.*

Na temat prawa do dodatku za nadgodziny pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w imieniu pracodawcy wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny. 21 stycznia 2014 r. Trybunał Konstytucyjny rozpoznał pytanie prawne Sądu Rejonowego w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dotyczące prawa pracownika samorządowego do dodatku za godziny nadliczbowe (sygn. akt P 26/12).

Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w zakresie, w jakim dotyczy pracowników samorządowych zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, jest zgodny z art. 32 ust. 1 konstytucji oraz z art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej, sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r.

Główny zrzut niekonstytucyjności dotyczył zróżnicowania prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych pracowników samorządowych oraz pozostałych pracowników, nie mających statusu pracowników samorządowych, a podlegających przepisom kodeksu pracy.

TK uznał, że zaskarżony przepis nie narusza zasady równości, gdyż istnieje relewantna (istotna) różnica między pracą pracowników podlegających kodeksowi pracy oraz pracą pracowników samorządowych. Ci ostatni należą do szerszej kategorii pracowników służby publicznej, obok członków korpusu służby cywilnej, pracowników urzędów państwowych, czy kontrolerów NIK. Wykonują pracę na rzecz państwa i społeczności lokalnych, która ma charakter misji publicznej. Tradycyjnie przyjmuje się, że indywidualny interes musi ustąpić przed interesem publicznym. Wyraża się to między innymi w większej dyspozycyjności tych pracowników oraz tym, że w razie, gdy wymaga tego interes publiczny, powinni wykonywać swą pracę także poza normalnymi godzinami urzędowania, nie oczekując szczególnej rekompensaty.

Zakwestionowany art. 42 ust. 4 u.p.s. daje bowiem pracownikowi samorządowemu realny wybór co do sposobu rekompensaty wykonywanej przez niego pracy w godzinach nadliczbowych: wynagrodzenie bez dodatku, albo czas wolny w takim samym wymiarze co liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Natomiast według art. 151[1] i art. 151[2] k.p., o sposobie rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych decyduje w istocie pracodawca: albo wypłaca pracownikowi wynagrodzenie z dodatkiem 50% bądź 100% (stosownie do art. 151[1] k.p.), albo udziela mu – na podstawie art. 151[1] k.p. – czasu wolnego w tym samym wymiarze (jeżeli udzielenie czasu wolnego następuje na pisemny wniosek

## Prawa pracownicze (26). Godziny nadliczbowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 14, sierpień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 4983

---

*pracownika) bądź w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (jeżeli udziela czasu wolnego z własnej inicjatywy). Trybunał zwrócił uwagę, że obecnie w praktyce pracodawcy podlegający kodeksowi pracy najczęściej rekompensują pracę w godzinach nadliczbowych czasem wolnym, mimo, że większość pracowników preferuje dodatkowe wynagrodzenie. Uzasadniając zgodność zakwestionowanego przepisu z art. 32 ust. 1 konstytucji, Trybunał Konstytucyjny podkreślił również to, że zaskarżony przepis nie wyłącza prawa do rekompensaty za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych pracowników na kierowniczych stanowiskach, jak czyni to art. 151[4] k.p.*

***Większa dyspozycyjność pracowników samorządowych i ich ograniczone prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest ponadto zrekompensowane wieloma rozwiązaniami korzystniejszymi dla tych pracowników od regulacji kodeksowych, w szczególności silniejszą stabilizacją stosunku pracy, gwarancją regularnej wypłaty wynagrodzenia, a także korzystniejszą regulacją niektórych świadczeń, np. dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, odpraw.***