

Ekstrapieniądze za pracę po godzinach także dla pracowników samorządowych

Nieprawdziwa jest teza, że zatrudnieni w samorządach nie mają prawa do 50- albo 100-proc. dodatków. Mają, jeśli pracują na część etatu



Marta Gadomska
szef działu dodatków poradniczych

Wszystko za sprawą art. 151 par. 5 k.p., który mimo najnowszego wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie rekompensowania pracy nadliczbowej pracowników samorządowych ukazuje ten problem w nowym świetle.

Kodeks gwarantuje mniej

W wyroku z 21 stycznia 2014 r. TK uznał, że art. 42 ust. 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. nr 223, poz. 1458 z późn. zm.) w zakresie, w jakim dotyczy pracowników zarządzających, jest zgodny z art. 32 ust. 1 konstytucji oraz z art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej (sygn. akt P 26/12). Przesądził tym samym, że wskazane wyżej osoby nie mają prawa do gwarantowanych przez art. 151¹ k.p. dodatków (ani 50-, ani 100-proc.). Przysługuje im tylko normalne wynagrodzenie albo czas wolny w wymiarze wcześniej przepracowanym. Nie jest to jednak zdaniem TK aż tak duża strata, bo przecież zaskarżony przepis, w przeciwieństwie do art. 151⁴ k.p., nie odbiera pracownikom na kierowniczych stanowiskach prawa do całkowitej zapłaty za nadgodziny.

Ważna organizacja pracy

Rzeczywiście, zgodnie z art. 151⁴ k.p. kadrze zarządzającej i kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych rekompensata za nadgodziny nie przysługuje. Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy ci ostatni pracują w niedziele

i święta. Wtedy mają prawo do wynagrodzenia i dodatku, ale pod warunkiem że wcześniej nie odebrali wolnego dnia. Tyle teoria. W praktyce bowiem liczą się zakres obowiązków i organizacja pracy. Jeżeli jest wadliwa i wymusza na kierowniku systematyczne przekraczanie obowiązującego czasu pracy, to nie można go pozbawić prawa do dodatku za pracę nadliczbową, bo stałe świadczenie pracy w przedłużonym wymiarze nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym. Taki wniosek płynie

UWAGA: Można uznać, że pieniądze za nadgodziny zostali pozbawieni tylko menedżerowie zatrudnieni na cały etat oraz zatrudnieni na pół etatu, których praca przekroczy ośmiogodzinną normę czasu pracy

z ugruntowanego w tym zakresie orzecznictwa SN (wyroki SN z 8 czerwca 2004 r., sygn. akt III PK 22/04, OSNP 2005/5/65, oraz z 8 marca 2011 r., sygn. akt II PK 221/10, OSNP 2012/9-10/111).

Jak za nadgodziny

Sprawa wygląda jeszcze inaczej, gdy menedżer jest zatrudniony na pół etatu. Wtedy stosujemy wobec niego art. 151 par. 5 k.p., a ten nakazuje określić w umowie o pracę godzinę, której przekroczenie rozpoczyna pracę ponadwymiarową rekompensowaną normalnym wynagrodzeniem i dodatkami. Przykładowo, jeżeli u osoby zarządzającej, pracującej po 5 godzin dziennie limit ten zostanie ustalony na poziomie godziny szóstej, to zapłata jak za nadgodziny obejmie

godzinę siódmą i ósmą. Dziwiącej, dziesiątej oraz kolejnych nie, bo to nie będzie już praca ponadwymiarowa, ale klasyczna nadliczbowa, za którą menedżerom dodatki nie przysługują. Artykuł 151⁴ k.p., odbierając im prawo do dodatków, odnosi się do pracy nadliczbowej, a art. 151 par. 5 k.p. gwarantujący taką rekompensatę mówi z kolei o pracy ponadwymiarowej i nie wyłącza w tym zakresie kadry zarządzającej. Tym samym można uznać, że pieniądze za nadgodziny zostali pozbawieni tylko menedżerowie zatrudnieni na cały etat oraz zatrudnieni na pół etatu, których praca przekroczy ośmiogodzinną normę czasu pracy. W obydwu przypadkach nie dotyczy to pracujących w niedzielę i święto kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych.

Wyrok TK nie rozwiązał wątpliwości

Wygląda na to, że te ogólne zasady mają przełożenie na sytuację pracowników zarządzających zatrudnionych w samorządzie. Trybunał odniósł się do art. 151¹ k.p. W stosunku do niego ustawa o pracownikach samorządowych jest *lex specialis*, ale jednocześnie zakłada, że w sprawach nieuregulowanych stosuje się kodeks pracy. Ustawa nie reguluje sytuacji pracowników samorządowych zatrudnionych na część etatu. Będziemy tu zatem stosować art. 151 par. 5 k.p., a to oznacza, że pracownik zatrudniony np. na pół etatu w samorządzie (zarówno zarządzający, jak i szeregowy) będzie miał prawo do kodeksowych dodatków za pracę ponadwymiarową i w odróżnieniu od zatrudnionego na podstawie kodeksu pracy dostanie jeszcze wynagrodzenie albo czas wolny za dodatkową pracę ponad ośmiogodzinną normę (zgodnie z art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych). Tym samym teza, zgodnie z którą pracownikom samorządowym dodatki nie przysługują, nie jest do końca prawdziwa. Dodatki za nadgodziny rzeczywiście im nie przysługują, ale dodatki za pracę ponadwymiarową już tak.

Warto przy tym pamiętać o wyroku SN z 9 lipca 2009 r., który wskazuje, co się dzieje, gdy strony umowy o pracę nie wskażą limitu pracy ponadwymiarowej. Wtedy, zdaniem SN, zatrudniony na część etatu dostanie dodatki za nadgodziny dopiero po godzinie ósmej (sygn. akt I PK 315/07, OSNP 2009/23-24/310). Nie dotyczy to oczywiście menedżerów, ani tych podlegających bezpośrednio pod kodeks pracy, ani tych, do których stosuje się ustawę o pracownikach samorządowych. Ci pierwsi w opisanej sytuacji nie dostaną nic, a drudzy za każdą godzinę powyżej ósmej

zwykłe wynagrodzenie albo czas wolny. Tak samo zresztą jak ich koledzy zatrudnieni w niepełnym wymiarze na szeregowych stanowiskach.

Przesłanie dla wszystkich

Opisywany wyrok dotyczy kadry zarządzającej, ale w uzasadnieniu TK odniósł się do wszystkich pracowników samorządowych, porównując ich sytuację z tymi, którzy podlegają kodeksowi pracy. Uznał, że art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych nie narusza konstytucyjnej zasady równości, bo między tymi grupami zawodowymi istnieje zasadnicza różnica. Sprowadza się ona do tego, że pracownicy samorządowi pełnią misję publiczną i z uwagi na to powinni się liczyć z większą dyspozycyjnością w pracy niż pozostali.

Za dodatkowe godziny urzędowania nie powinni oczekiwać szczególnej zapłaty, bo tę rekompensują im takie przywileje, jak: lepsza stabilizacja stosunku pracy, gwarancja regularnej wypłaty wynagrodzenia, a także niektóre dodatkowe świadczenia, jak np. dodatek za wieloletnią pracę czy nagrody jubileuszowe. Argumentacja TK daje do myślenia i można nieestety odnieść wrażenie, że gdyby sprawa dotyczyła pra-

WAŻNE: Trybunał odniósł się wyłącznie do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Nie ocenił praw kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, a tym ostatnim w szczególnych przypadkach przysługuje prawo do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

owników szeregowych, to wyrok mógłby być podobny. Tego jednak przesądzić się nie da.

Karta daje więcej

Pewne jest jednak to, że TK nie mógłby wówczas stwierdzić, że art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych jest zgodny z art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej (EKS), bo przepis ten za pracę w nadgodzinach gwarantuje zwiększoną zapłatę wszystkim pracownikom z wyjątkiem przypadków szczególnych. Te przypadki szczególne to właśnie kadra zarządzająca i dlatego w opisywanej sprawie kontrowersyjny od dawna art. 42 ust. 4 uznano za zgodny z EKS. Gdyby jednak sprawa dotyczyła szeregowych pracowników, to w tym zakresie wyrok byłby inny.

PISALIŚMY O TYM

Dla samorządowców prestiż i stabilność, nie nadgodziny – DGP nr 14/2014
Praca na rzecz państwa, poświęcenie dla ogółu – DGP nr 15/2014

OPINIA EKSPERTA



SŁAWOMIR PARUCH
partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Trybunał Konstytucyjny odniósł się do prawa do dodatku za pracę w nadgodzinach. Tymczasem art. 151 par. 5 k.p. dotyczy wynagradzania za pracę ponadwymiarową, któremu zarówno orzecznictwo, jak i doktryna przypisują nieco odmienny charakter. W związku z tym liberalna ścieżka interpretacji prowadzi do wniosku, że prawo do dodatku pracowników samorządowych, w tym także zarządzających, pozostaje problematyczne w zakresie, w którym dotyczy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze. W mojej opinii na ten problem trzeba jednak patrzeć funkcjonalnie. Jeżeli ustawodawca z różnych powodów – także finansowych – odebrał pracownikom samorządowym dodatek za pracę ponad normy, to należy przyjąć, że tym bardziej nie chciał przyznać go pracownikom pracującym ponad obniżony wymiar.

Zwracam uwagę jeszcze na inny wątek. Trybunał odniósł się wyłącznie do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Nie ocenił praw kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, a tym ostatnim w szczególnych przypadkach przysługuje prawo do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie również TK nie wydał nierozstrzygnięcia. Dokonanie bardziej szczegółowej oceny będzie być może łatwiejsze po poznaniu szczegółowych motywów rozstrzygnięcia trybunału, zawartych w uzasadnieniu do wyroku.