



Katowice, dnia 30.04.2020 r.

KTP-PPR-B.040151.5115.31.2020.2

**Pani
Agnieszka Brejda-Wilczyńska
Dyrektor Departamentu
Kadr i Płac
Urząd Marszałkowski
Województwa Śląskiego
ul. Ligonia 46
40-037 Katowice**

W nawiązaniu do Państwa pisma stanowiącego odpowiedź na wystąpienie inspektora pracy z dnia 27.02.2020 r., nr rej. 04070-53-K003-Ws01/20 przyjmuję do wiadomości informację o sposobie wykonania wniosku nr 2. Odnośnie natomiast wniosku nr 1 i 3 ww. wystąpienia wyjaśniam, co następuje:

Przedmiotem pierwszego wniosku było zalecenie o treści: „Dokonanie analizy zapisów systemu RCP (rejestracji czasu pracy) pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego w Katowicach, w celu ustalenia wymiaru pracy wykonanej w godzinach nadliczbowych, a następnie zrekompensowanie tak ustalonej pracy w godzinach nadliczbowych w sposób zgodny z przepisami prawa - za okres nieobjęty przedawnieniem roszczeń ze stosunku pracy.”

W odpowiedzi na powyższe adresat wystąpienia powołując się na przepis art. 42 ustawy o pracownikach samorządowych oraz § 18 Regulaminu Pracy, który wymaga pisemnej formy zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych wskazał, iż ww. wniosek nie znajduje potwierdzenia w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, a także w przepisach obowiązujących w Urzędzie.

W szczególności podkreślić trzeba, że pracodawca przedstawił dokonaną przez siebie analizę stanu prawnego stwierdzając w konkluzji, że jedynie pisemne polecenie pracy w godzinach nadliczbowych jest podstawą do uznania, że wykonywana przez pracownika praca jest pracą w godzinach nadliczbowych. Z takim stwierdzeniem nie sposób jednakże się zgodzić.

W myśl art. 42 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta. Przepis ten nie stanowi, że polecenie ma mieć formę pisemną. Wskazać należy, że zastrzeżenie w regulaminie pracy, iż polecenie ma mieć taką formę nie oznacza, iż forma pisemna jest warunkiem koniecznym dla ustalenia, że praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona wyłącznie na polecenie pisemne. Uzależniając uznanie pracy za pracę w godzinach nadliczbowych od wydania pisemnego polecenia pracodawca w istocie zawęża pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez wprowadzenie warunku, który nie został przewidziany w przepisach prawa (w tym w art. 42 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych).

Zgodnie z poglądem ugruntowanym w orzecznictwie, forma polecenia może być dowolna. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r. sygn. akt I PKN 122/98 1998 r. Sąd Najwyższy 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.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, iż w piśmiennictwie został także wyrażony pogląd, 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 (patrz: Marcin Mazurek w: Wojciech Drobny, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, opublikowano: Oficyna 2010r.).

Przedmiotem wniosku nr 3 wystąpienia było zalecenie o treści: „Wypłacanie pracownikom dodatku za wykonaną pracę w porze nocnej w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, określonym w § 33 ust. 4 regulaminu pracy.”

Pracodawca zakwestionował ww. wniosek wskazując m.in., że Urząd Marszałkowski dokonuje wypłaty dodatku w pierwszym możliwym terminie po zidentyfikowaniu przypadku świadczenia takiej pracy, tj. wraz z rozliczeniem godzin nadliczbowych do 10 dnia miesiąca następnego.

Z takim twierdzeniem pracodawcy nie można się jednak zgodzić. Po pierwsze wskazać należy, że z regulaminu pracy wynika, iż odrębny termin wypłaty wynagrodzenia dotyczy wyłącznie pracy w godzinach nadliczbowych, natomiast dodatek za pracę w nocy nie jest wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych mimo, że prawo do takiego dodatku powstało w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto wniesiono

o wypłacanie dodatku za pracę wykonaną – w związku z czym, jeżeli praca w nocy była wykonana przed upływem terminu płatności wynagrodzenia (w przypadku pracownicy wymienionej w uzasadnieniu wniosku wystąpienia terminem takim był dzień 27 listopada 2019 r.) – brak jest podstaw do „przesunięcia” terminu wypłaty tego świadczenia i łączenia go z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. Utożsamianie dodatku za pracę w nocy i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie jest na gruncie przepisów prawa pracy, w tym ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, jak również regulaminu pracy obowiązującym w Urzędzie – dopuszczalne.

Mając powyższe na uwadze wnioski nr 1 i 2 wystąpienia inspektora pracy w dalszym ciągu uznać należy za uzasadnione.

040151

p.o. ZASTĘPCA
OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY
DS. ORGANIZACYJNYCH
Adam Wąsowski
mgr inż. Adam Wąsowski