

Kodeks Pracy a Ustawa o pracownikach samorządowych w odniesieniu do kwestii płatnych nadgodzin dla szczebla kierowniczego samorządów **Wyciąg (Lex.online.pl)**

Art. 151⁴. § 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Autor: [Helena Szewczyk](#)

Tytuł: Czas pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach i innych samorządowych jednostkach organizacyjnych

W [art. 42](#) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.) – dalej u.p.s., zwanej również pragmatyką samorządową, uregulowane zostały niektóre kwestie związane z czasem pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach oraz innych samorządowych jednostkach organizacyjnych. Przepis ten nie reguluje jednak tej problematyki w sposób wyczerpujący. Do problematyki czasu pracy w samorządzie terytorialnym w zakresie nieuregulowanym w pragmatyce samorządowej ma zastosowanie przede wszystkim [ustawa](#) z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) – dalej k.p. – oraz inne przepisy prawa pracy. Chodzi tu zwłaszcza o [art. 151–151⁶](#) k.p. w zw. z [art. 43 § 1](#) u.p.s.

1. Wstęp

1.1. Odmienności w unormowaniu czasu pracy pracowników samorządowych dotyczą przede wszystkim obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, który jest obowiązkiem ze sfery dyspozycyjności¹.

Pracodawca samorządowy może nałożyć na pracownika samorządowego obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku istnienia zwykłych „potrzeb jednostki” niemających charakteru nadzwyczajnego, podczas gdy [art. 151 § 1 pkt 2](#) k.p. stanowi, że przesłanką dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych są „szczególne potrzeby pracodawcy”. **Pracodawca samorządowy może zatem zlecić pracownikowi samorządowemu wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w porze dziennej w dni powszednie z uwagi na każdą potrzebę samorządowej jednostki organizacyjnej. O istnieniu takiej „potrzeby” decyduje pracodawca samorządowy (osoby działające w jego imieniu). Praca w godzinach nadliczbowych nie powinna być jednak stałym elementem organizacji czasu pracy pracowników samorządowych.**

Natomiast zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych w nocy oraz w niedzielę i święta może nastąpić tylko „w wyjątkowych przypadkach”, czyli w sytuacjach nadzwyczajnych, nietypowych, co nie oznacza, że niedających się przewidzieć².

Liczne kontrowersje budzi również stosowanie do pracowników samorządowych limitów pracy w godzinach nadliczbowych oraz odpowiednie stosowanie norm ochronnych wynikających z [art. 131 § 1](#) i [art. 151 § 3](#) k.p. Normy te w moim przekonaniu znajdują również zastosowanie do pracowników samorządowych.

Do pracowników samorządowych stosuje się również [art. 151 § 1 pkt 1](#) k.p., w świetle którego praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii³.

2. Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych

2.1. Pracą w godzinach nadliczbowych jest zarówno praca wynikająca z przekroczenia dobowych norm czasu pracy, jak i z przekroczenia norm średniotygodniowych, przy uwzględnieniu metody obliczania wymiaru czasu pracy, o której mowa w [art. 130](#) k.p.⁴ Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika samorządowego w związku z potrzebami pracodawcy nie powinna przekraczać 150 godzin w roku kalendarzowym dla każdego pracownika samorządowego. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, albo jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy – w umowie o pracę, można ustalić wyższą liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, tak aby czas pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie przekraczał przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym ([art. 151 § 4](#) i [art. 131](#) k.p.).

Od obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych pragmatyka samorządowa w [art. 42 ust. 3](#) u.p.s. zwalnia kobiety w ciąży oraz uzależnia wykonywanie tej pracy od zgody pracowników samorządowych sprawujących opiekę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do lat ośmiu, a także objętych zakazami wynikającymi z odrębnych przepisów.

Z ochrony przewidzianej w tym przepisie może korzystać w sposób bezwzględny kobieta w ciąży, a w sposób względny (wymagana zgoda pracownika) pracownik samorządowy, który formalnie (istnieje prawny obowiązek sprawowania opieki wynikający np. ze stosunku pokrewieństwa, przysposobienia, prawnej opieki, kurateli itp.) lub faktycznie sprawuje pieczę nad dziećmi do lat ośmiu lub nad osobami wymagającymi stałej opieki, np. niepełnosprawną sąsiadką. Trudno bowiem [art. 42 ust. 3](#) u.p.s. interpretować zawężająco i przyjąć, że dotyczy on jedynie przypadków, gdy obowiązek sprawowania opieki wynika z przepisów prawa⁵.

W razie wątpliwości pracodawca powinien domagać się udowodnienia (udokumentowania) istnienia przesłanek tej opieki, co może rodzić czasem problemy, jeśli dotyczy „pieczy nad osobami wymagającymi stałej opieki”. Na czas stałej opieki osoby te powinny jednak pozostawać we wspólnym gospodarstwie domowym z uprawnionym pracownikiem samorządowym, aby opieka ta mogła być w rzeczywistości realizowana.

Zakazy bezwzględne pracy w godzinach nadliczbowych dotyczą osób niepełnosprawnych oraz młodocianych, a także osób zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, oraz pracowników posiadających zaświadczenie lekarskie o potrzebie czasowego wstrzymania się od pracy w godzinach nadliczbowych wydane na podstawie przepisów szczególnych.

2.2. Uprawnieniu dyrektywnemu pracodawcy do wydawania poleceń odpowiada obowiązek pracownika wykonywania poleceń przełożonych. Pracownik samorządowy nie może samodzielnie decydować o podjęciu pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość pracodawcy, że dany pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych⁶. Natomiast zasadniczo brak wymogu uzyskania zgody pracownika na pracę w godzinach nadliczbowych, poza przepisami szczególnymi.

Przepisy prawa pracy nie przewidują pisemnej formy polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Można je wydać w dowolnej formie. W przypadku zajścia sytuacji określonej w [art. 25 ust. 2](#) u.p.s. będzie konieczne pisemne potwierdzenia polecenia przez przełożonego.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych może zostać również wydane pracownikowi samorządowemu na piśmie, dla celów dowodowych.

Przepisy te nie przewidują też obowiązku wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika samorządowego o konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, co nie znaczy, iż kwestii tych nie można uregulować w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym pracy⁷.

Pracownik samorządowy może odmówić wykonania polecenia, jeśli jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę lub z innym aktem kreującym stosunek pracy albo nie dotyczy umówionej pracy.

Pracownik samorządowy może również odmówić wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli pracodawca korzysta ze swego uprawnienia w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego ([art. 8](#) k.p.), np. gdy systematycznie zleca się wykonywanie w godzinach nadliczbowych pracy, którą mogą wykonać inni pracownicy, jednemu opiekunowi dzieci w wieku szkolnym (powyżej lat 8)⁸. Jednakże na pracowniku samorządowym spoczywa w takiej sytuacji ciężar udowodnienia faktu, że pracodawca – wydając polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – nadużył przysługującego mu prawa i wobec tego odmowa wykonania polecenia była zgodna z prawem⁹.

3. Rekompensata za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych

3.1. Ustawodawca nadal nie rozwiązał jednoznacznie problemu wiążącego się z rekompensatą za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych. W świetle [art. 42 ust. 4](#) u.p.s.

pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, normalne wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze.

Pragmatyka samorządowa nie wprowadza wymogu pisemnego wniosku w przypadku udzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, w przeciwieństwie do kodeksu pracy. Składanie wniosków w formie pisemnej przez pracowników samorządowych jest jednak pożądane ze względów dowodowych.

Na wniosek pracownika czas wolny może być udzielony bezpośrednio przed lub po urlopie wypoczynkowym. Jeśli jednak pracownik samorządowy nie złoży takiego wniosku lub też wniosek pracownika nie może być uwzględniony z przyczyn obiektywnych, czasu wolnego udziela się na zasadach ogólnych w innym terminie. Oznacza to, że zasadą jest oddawanie czasu wolnego w okresie rozliczeniowym i tylko na wniosek pracownika samorządowego może to nastąpić „bezpośrednio przed lub po urlopie wypoczynkowym”¹⁰.

Obie alternatywne formy rekompensaty pracy pracowników samorządowych w godzinach nadliczbowych stosuje się zarówno do nadgodzin przypadających w dni powszednie, niedziele i święta, jak i nadgodzin przypadających w porze nocnej.

Formy te nie mają jednak zastosowania do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (najczęściej jest to sobota), ponieważ [art. 42 ust. 2](#) u.p.s. nie wymienia pracy w nadgodzinach w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Należy uznać, że jest to kwestia nieuregulowana w pragmatyce samorządowej i z mocy [art. 43 ust. 1](#) u.p.s. stosuje się w tym zakresie [art. 151³](#) k.p.¹¹ Tym bardziej że [art. 129](#) k.p., dotyczący okresu rozliczeniowego, też znajduje zastosowanie w stosunku do pracowników samorządowych. Kolejnym problemem jest rekompensata z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dla pracownika samorządowego, któremu pracodawca samorządowy nie zdążył udzielić czasu wolnego, ponieważ w międzyczasie strony rozwiązały stosunek pracy. W takim przypadku byłemu pracownikowi samorządowemu należy się rekompensata pieniężna w formie odszkodowania w wysokości normalnego wynagrodzenia za pracę. Jeśli pracodawca nie

wypłaci tego świadczenia, pracownikowi samorządowemu przysługuje w tym zakresie roszczenie do sądu pracy.

3.2. Z unormowań tych jasno wynika, że pracownikom samorządowym nie przysługuje prawo do odrębnego wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy, o którym mowa w [art. 151¹](#) k.p. (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych). Oznacza to, że jedynymi ekwiwalentami pracy „w godzinach nadliczbowych” pracownika samorządowego są wynagrodzenie bez dodatków albo czas wolny w tym samym wymiarze, przy czym pracownicy samorządowi mają możliwość wyboru pomiędzy tymi dwoma sposobami rekompensaty pracy nadliczbowej¹². *De lege lata* [art. 42 ust. 4](#) u.p.s. przyznaje więc osobom zatrudnionym w samorządowych jednostkach organizacyjnych czas wolny w tym samym wymiarze albo normalne (zwykłe) wynagrodzenie, bez dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Dotyczy to nie tylko pracy w godzinach nadliczbowych w dni powszednie (również w dni wolne od pracy), ale także w porze nocnej oraz w niedziele i święta, co wynika wyraźnie z treści [art. 42 ust. 2](#) u.p.s. Nie ma zatem podstaw prawnych do stosowania kodeksowych zasad wynagradzania za nadgodziny, ponieważ posiłkowe stosowanie kodeksu pracy w zakresie statusu prawnego pracowników samorządowych możliwe jest jedynie w zakresie nieuregulowanym pragmatyką samorządową w sposób odpowiedni.

Powstaje więc pytanie, czy można w tym przypadku do kwestii rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych pracowników samorządowych w zakresie uregulowanym w [art. 42 ust. 2](#) u.p.s. stosować kodeks pracy, przyjmując założenie, że zagadnienia pracy w godzinach nadliczbowych nie zostały uregulowane w ustawie o pracownikach samorządowych wyczerpująco. Na tak postawione pytanie odpowiedź powinna być negatywna. W tym bowiem przypadku kwestie te reguluje w stopniu wyczerpującym sama pragmatyka samorządowa. Podobnie interpretuje się analogiczne przepisy dotyczące rekompensaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych istniejące w ustawie o pracownikach urzędów państwowych oraz w ustawie o służbie cywilnej¹³.

Należy zatem uznać, że z treści [art. 42 ust. 4](#) u.p.s. wynika, iż wybór wynagrodzenia albo czasu wolnego jest alternatywą rozłączną, tzn. pracownikowi samorządowemu przysługuje albo normalne wynagrodzenie, albo czas wolny w tym samym wymiarze, zgodnie z jego wyborem.

W obowiązującym stanie prawnym nie ma zatem przesłanek do stosowania w odniesieniu do pracowników samorządowych zasad rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych określonych w kodeksie pracy, w szczególności w postaci dodatków do wynagrodzenia określonych w [art. 151¹](#) k.p., które przysługują oprócz normalnego wynagrodzenia¹⁴.

W związku z powyższym przyjmuje się, że ustalenie dla pracowników samorządowych zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy, po przekroczeniu której pracownik byłby uprawniony do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jest bezprzedmiotowe ([art. 151 § 5](#) k.p.). W związku z tym pracownicy samorządowi zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę ponadwymiarową, nieprzekraczającą norm czasu pracy, powinni otrzymywać normalne wynagrodzenie (bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych)¹⁵.

3.3. Dyskusyjne jest również stosowanie do pracowników samorządowych [art. 151⁴ § 1](#) k.p., zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (poza rekompensatą za pracę w niedzielę, za którą nie otrzymali oni dnia wolnego od pracy).

Do kręgu pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w świetle art. 128 § 2 pkt 2 k.p. należą kierownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy, pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu

zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Grupa ta obejmuje zatem pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy (członków zarządu) lub pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy (dyrektorów) i ich zastępców oraz głównych księgowych¹⁶. **W świetle art. 151⁴ k.p. czas pracy tej grupy nie podlega takim ograniczeniom, jak pozostałych pracowników. Pozwala na to art. 17 ust. 1 lit. a dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, s. 9).**

Natomiast w świetle art. 151⁴ § 2 k.p. kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy mają prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych tylko w dni wolne od pracy, jeżeli za pracę w tych dniach pracownicy ci nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. W świetle judykatury podstawowym kryterium zakwalifikowania pracownika do kategorii kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych jest zakres ich obowiązków i uprawnień oraz ocena odrębności kierowanej przez nich komórki, a nie treść łączącego strony aktu kreującego stosunek pracy¹⁷.

W doktrynie można spotkać poglądy, w świetle których wszyscy pracownicy samorządowi kierujący zespołami pracowników, **oprócz kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych, mają pracę w godzinach nadliczbowych rekompensowaną według zasad określonych w art. 42 ust. 4 u.p.s., czyli odmiennie niż w kodeksie pracy**¹⁸.

W świetle odmiennych zapatrywań, stosując wykładnię systemową oraz celowościową, należy jednak przyjąć, że zasady pracy w nadgodzinach kierowników nie zostały uregulowane w pragmatyce samorządowej. **Oznacza to, że należy w tym zakresie stosować przepisy kodeksu pracy**¹⁹.

Nie można jednak przychylić się do żadnego ze stanowisk. Trudno bowiem uznać, aby osobom na stanowiskach kierowniczych zatrudnionym w samorządowych jednostkach organizacyjnych przysługiwało w niektórych sytuacjach normalne wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze na równi z „szeregowymi” pracownikami samorządowymi. Przepis art. 42 ust. 4 u.p.s. nie może zatem dotyczyć wszystkich pracowników samorządowych (oprócz kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych) zgodnie z jego dosłownym brzmieniem.

Trudno również przyjąć, że art. 151⁴ k.p. znajdzie w całości wprost zastosowanie do pracowników samorządowych. **Moim zdaniem § 1 art. 151⁴ k.p. znajdzie wprost zastosowanie do osób tam wymienionych zatrudnionych w samorządzie terytorialnym,** natomiast § 2 art. 151⁴ k.p. znajdzie odpowiednie (z modyfikacjami) zastosowanie do kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych. Kierownikowi takiej jednostki za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę lub święto będzie przysługiwało wyłącznie prawo do normalnego wynagrodzenia, jeżeli za pracę w takim dniu nie otrzymał on innego dnia wolnego od pracy. Trudno bowiem uznać, aby kierownik ten miał prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święto, gdy w takim przypadku dodatek taki w ogóle nie przysługuje „szeregowemu” pracownikowi samorządowemu. Ten ostatni przypadek pozostawałby w oczywistej sprzeczności z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu.

3.4. Komitet Ekspertów kontrolujący wykonanie przez państwa sygnatariuszy **Europejskiej Karty Społecznej** sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.) – dalej EKS – wskazał, że co do zasady za przepracowane nadgodziny pracownikom (również samorządowym, poza nielicznymi wyjątkami) powinna przysługiwać rekompensata w postaci zwiększonego wynagrodzenia lub czasu wolnego w wymiarze zwiększonym w stosunku do przepracowanego²⁰. Rozwiązanie zawarte w art. 42 ust. 4 u.p.s. pozostaje zatem w niezgodzie z art. 4 § 2 EKS, ponieważ pracownicy samorządowi

zatrudnieni w godzinach nadliczbowych w zamian za dodatkową pracę mają prawo do normalnego wynagrodzenia bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych albo do czasu wolnego w wymiarze równym liczbie przepracowanych godzin. Tymczasem w świetle Europejskiej Karty Społecznej czas wolny udzielony w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych powinien być dłuższy od nominalnej normy czasu pracy w godzinach nadliczbowych²¹.

Sądzę jednak, że *de lege ferenda* obok czasu wolnego w zwiększonym wymiarze powinno się wprowadzić do pragmatyki samorządowej *expressis verbis* przepisy umożliwiające otrzymanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przez pracowników samorządowych pracujących w godzinach nadliczbowych (oprócz niektórych stanowisk kierowniczych). Wymaga to jednak ingerencji ustawodawcy i nowelizacji pragmatyki samorządowej, przy uwzględnieniu prawa wspólnotowego nieprzewidującego wyjątków w tym zakresie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w administracji publicznej. Konieczne jest bowiem jednoznaczne uregulowanie na nowo rekompensaty dla pracowników samorządowych za pracę w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza za pracę w dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych osób na stanowiskach kierowniczych oraz pracowników samorządowych zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

4. Podsumowanie

Czas pracy w godzinach nadliczbowych uregulowany został w [art. 42 ust. 2–4](#) u.p.s. w zw. z [art. 43 ust. 1](#) k.p.

Pracodawca samorządowy może nałożyć na pracownika samorządowego obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku istnienia zwykłych „potrzeb jednostki” niemających charakteru nadzwyczajnego, podczas gdy [art. 151 § 1 pkt 2](#) k.p. stanowi, że przesłanką dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych są „szczególne potrzeby pracodawcy”. Natomiast zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych w nocy oraz w niedziele i święta może nastąpić tylko „w wyjątkowych przypadkach”, czyli w sytuacjach nadzwyczajnych, nietypowych, co nie oznacza, że niedających się przewidzieć.

Uprawnieniu dyrektywnemu pracodawcy do wydawania poleceń odpowiada obowiązek pracownika wykonywania poleceń przełożonych. Pracownik samorządowy nie może samodzielnie decydować o podjęciu pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość pracodawcy, że dany pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych.

Obie alternatywne formy rekompensaty pracy pracowników samorządowych w godzinach nadliczbowych (normalne wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze) stosuje się zarówno do nadgodzin przypadających w dni powszednie, niedziele i święta, jak i nadgodzin przypadających w porze nocnej. Formy te nie mają jednak zastosowania do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (najczęściej jest to sobota), ponieważ w tym zakresie stosuje się [art. 151³](#) k.p.

Trudno również przyjąć, że [art. 151⁴](#) k.p. znajdzie w całości wprost zastosowanie do pracowników samorządowych. Moim zdaniem [§ 1 art. 151⁴](#) k.p. znajdzie wprost zastosowanie do osób tam wymienionych zatrudnionych w samorządzie terytorialnym, natomiast [§ 2 art. 151⁴](#) k.p. znajdzie odpowiednie (z modyfikacjami) zastosowanie do kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych, którym za pracę w godzinach nadliczbowych powinno przysługiwać normalne wynagrodzenie, jeśli za pracę w takim dniu nie otrzymali oni innego dnia wolnego od pracy.

141974

Autor: [Kazimierz Jaśkowski](#)

Tytuł: Komentarz aktualizowany do art.151(4) Kodeksu pracy

Stan prawny: 2012.07.11

1. Z punktu widzenia prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych omawiany artykuł wyróżnia dwie grupy pracowników na stanowiskach kierowniczych. Pierwszą z nich tworzą pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy (co do znaczenia tego pojęcia zob. art. 128 § 2 pkt 2 k.p.). Ponieważ to właśnie oni organizują pracę w zakładzie pracy, to kodeks nie przewiduje dla nich prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.