

Warszawa, dn. 7 kwietnia 2016r.

Opinia prawna

Zagadnienie prawne:

1. Czy w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi stosuje się przepisy ustawy z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych ?
2. Czy na podstawie Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów należy zmienić czas pracy pracowników ochrony z obecnego 24 – godzinnego do 12 – godzinnego ?

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 j.t.), zwana dalej Kodeksem pracy

Ustawa z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U.2013.269 j.t.)

Ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2014.1202 j.t.)

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz.U.2010.27.134), zwane dalej rozporządzeniem

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej (Dz. U. 2007, Nr 76 poz. 505 z późn. zm.), zwane dalej rozporządzeniem Prezesa RM

Rozstrzygnięcie:

Na wstępie należy wskazać, że ustawa o pracownikach urzędów państwowych reguluje status prawnopracowniczy pracowników innych niż Ci z korpusu urzędniczego. Z reguły są to pracownicy pomocniczy i z obsługi technicznej. Warto jednak zauważyć, że do nich nie mają zastosowania normy regulujące wyłącznie status urzędników, co skutkuje stosowaniem wobec nich tylko nielicznych norm. Aktem prawnym regulującym status tej grupy pracowników są przepisy Kodeksu pracy, dlatego też nie ma podstaw do tego, aby unormowanie zawarte w ustawie o pracownikach urzędów państwowych traktować jako *lex specialis* do Kodeksu pracy.

Na gruncie obowiązującej ustawy o pracownikach urzędów państwowych zastosowana została przez ustawodawcę konstrukcja, która jedynie częściowo reguluje status prawny pracowników innych niż urzędnicy. Zapisy dotyczące innych pracowników są wпадkowymi w całej ustawie i pojawiają się na zasadzie delegacji w przepisach. Jako odnoszące się do pracowników państwowych zastosowanie mają przepisy dotyczące wynagradzania, prawa do świadczeń emerytalnych i rentowych, czasu pracy oraz nagród, a także wyróżnień.

Nadto wskazać należy, iż z ust. 2 art. 30 ustawy o pracownikach urzędów państwowych wynika wprost, iż urzędnikowi służby cywilnej za pracę poza normalnymi godzinami pracy przysługuje według wyboru urzędnika wynagrodzenie powiększone o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z zapisami Kodeksu pracy, bądź czas wolny odbierany w okresie bezpośrednio

poprzedzającym, bądź tuż po urlopie wypoczynkowym. Na zasadzie delegacji zawartej w art. 46 ustawy o pracownikach urzędów państwowych do pracowników urzędów państwowych stosuje się odpowiednio przepisy art. 30 ust. 2 powyższej ustawy. Skoro *per analogiam* stosuje się przepisy dotyczące urzędników państwowych do pracowników nie będących urzędnikami wprost zatem winno się stosować zapisy ust. 2 art. 30 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Zupełnie nietrafione jest stanowisko, w którym uznaje się, iż zachodzi podobieństwo w regulacji art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych do art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 21 stycznia 2014r. sygn. akt P 26/12 (Dz.U.2014.136) wskazał, że art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych nie ma zastosowania do pracowników urzędów państwowych. Komentowany przepis odnosi się tylko i wyłącznie do pracowników samorządowych. Podkreślenia wymaga fakt, że istnieje zasadnicza różnica w pracy pracowników podlegających kodeksowi pracy oraz pracą pracowników samorządowych. Pracownicy samorządowi należą do szerszej kategorii pracowników służby publicznej. Skoro osoby zatrudnione na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi przyjęte są do pracy nie w oparciu o ustawę o pracownikach samorządowych, to stosuje się do nich przepisy Kodeksu pracy, nie zaś w drodze analogii zapisy ustawy o pracownikach samorządowych. Takie ujęcie jest zbyt szerokie, nie znajduje potwierdzenia zarówno w treści przepisów, jak i stosowanych wykładni prawa oraz godzi w zamiar ustawodawcy. Albowiem gdyby ustawodawca chciał stosować do pracowników pomocniczych, robotniczych i obsługi regulacje dotyczące pracowników samorządowych nie tworzyłby oddzielnych norm. Omawiany powyżej wyrok TK podkreśla, że praca pracownika samorządowego jest szczególnego rodzaju służbą, której wykonywanie poza godzinami pracy nie powinno generować po stronie pracowników dodatkowej rekompensaty. Zupełnie przeciwnie jest w przypadku pracowników nie będących urzędnikami. Praca przez nich wykonywana poza normalnym rozkładem czasu pracy powinna zostać zrekompensowana wynagrodzeniem.

Na uwagę zasługuje również koncepcja komitetu Niezależnych Ekspertów, który stwierdził, „że nie jest dopuszczalne pozbawienie dodatku wszystkich pracowników sektora publicznego, a jedynie „wysokich funkcjonariuszy publicznych””. Niewątpliwie pracownicy pomocniczy, robotniczy i obsługi nie są wysokimi funkcjonariuszami publicznymi i brak jest racjonalnych prawnych regulacji pozwalających na pozbawienie ich dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Należy uznać, że praca wykonywana poza normalnymi godzinami pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych, za którą należy się wynagrodzenie. Ustawodawca nie precyzuje bowiem o jakie wynagrodzenie chodzi, dlatego też winno się przyjąć, iż jest to wynagrodzenie powiększone o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych uregulowany w przepisach Kodeksu pracy.

Wszelkie inne twierdzenia prowadzą do naruszenia uprawnień pracowniczych. Pracodawca jako jednostka silniejsza w stosunkach z pracownikiem winien dokładać szczególnej staranności w stosowaniu przepisów prawa.

Na marginesie zaznaczyć trzeba, iż prawo do otrzymania dodatku w ustalonej zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy wysokości jest prawem bezwzględnie obowiązującym i nie może być zmieniane w drodze swobodnej interpretacji pracodawcy.

Odnosnie kwestii zmiany wymiaru czasu pracy pracowników ochrony z 24 – godzinnego na 12 – godzinny konieczne jest dostosowanie czasu pracy zarówno do przepisów prawa pracy, jak również Rozporządzenia Prezesa RM. Zgodnie z § 3 ust. 2 tego rozporządzenia rozkład czasu pracy może przewidywać pracę zmianową pomiędzy godziną 6:00 jednego dnia a 6:00 kolejnego, pod warunkiem, że wymaga tego szczególnie charakter stanowiska pracy. Dlatego też koniecznym będzie dostosowanie czasu pracy do aktualnie obowiązujących przepisów prawa.

Konkludując w oparciu o uregulowania ustawowe i kodeksowe pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi winni być traktowani jak urzędnicy w zakresie wskazanym w ustawie o pracownikach urzędów państwowych, a w pozostałym mają do nich zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Ponadto pracownicy ochrony powinni świadczyć swoją pracę w 12 – godzinnym rozkładzie czasu pracy.

RADCA PRAWNY

Ewelina Ślusarz

OMEGA KANCELARIE PRAWNE SP. Z O. J.
00-680 Warszawa, ul. Poznańska 3 lok.18
Tel. (83) 342-12-19, 600-185-900
e-mail: centrala@omega-kancelaria.pl