

Sygn. akt

## POSTANOWIENIE

Dnia 19 czerwca 2012 roku

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Wydział VI  
w składzie następującym:

Przewodniczący           **SSR Grzegorz Tyrka**

Protokolant               **Beata Ulfig**

po rozpoznaniu w dniu 19 czerwca 2012 roku w Gliwicach  
na rozprawie

sprawy z powództwa   **Z           R**

przeciwko               **Gminie G**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

postanawia:

1. **na podstawie art. 193 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 roku, Nr 78, poz. 483 ze zm) zwrócić się z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego, czy art. 42 ustęp 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 roku, Nr 223, poz. 1458 ze zm.) jest niezgodny z art. 2, art. 24, art. 32, art. 64 ustęp 1 Konstytucji RP oraz jest niezgodny z art. 4 ustęp 2 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 roku (Dz.U. z 1999 roku, Nr 8, poz. 67);**
2. **na podstawie § 106 ustęp 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2007 roku regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U. z 2007 roku, Nr 38, poz. 249) zawiesić postępowanie w sprawie do czasu zakończenia postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym RP.**

SSR Grzegorz Tyrka  
sędzia



Zgodność z oryginałem potwierdza

Kierownik sekretariatu

*[Handwritten signature]*

## UZASADNIENIE

**Pytanie prawne zostało sformułowane na podstawie następującego stanu faktycznego:**

Powódka domaga się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Gminy G                      kwoty                      zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia                      października 2008 roku do dnia                      lipca 2009 roku z ustawowymi odsetkami oraz poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka była zatrudniona w Rodzinnym Domu Dziecka w G                      na podstawie powołania w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora w okresie od dnia                      stycznia 2004 roku do dnia                      sierpnia 2010 roku. Stosunek pracy ustał w następstwie złożonego oświadczenia woli przez powódkę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka nie świadczyła pracy w zadaniowym czasie pracy, a w podstawowym czasie pracy, który wynosi do 8 godzin na dobę i przeciętnie do 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. W Rodzinnym Domu Dziecka w G                      nie obowiązywał regulamin wynagradzania.

Na podstawie regulaminu organizacyjnego i statutu Rodziny Dom Dziecka w G                      był gminną jednostką budżetową, dla którego organem prowadzącym było miasto G                      ; zaś nadzór pedagogiczny pełnił wojewoda śląski poprzez Wydział Polityki Społecznej Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach. Rodzinnym Domem Dziecka w G                      kierował dyrektor (pracownik samorządowy), którego zatrudnił i zwolnił prezydent miasta G                      . Dyrektor działał jednoosobowo na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez prezydenta miasta. Dyrektor ponosił odpowiedzialność za całokształt funkcjonowania kierowanej jednostki i reprezentował ją na zewnątrz. Dyrektor był odpowiedzialny za gospodarkę i przestrzeganie dyscypliny budżetowej.

Rodziny Dom Dziecka w G                      zapewniał dzieciom całodobową, ciągłą opiekę i wychowanie, oraz zaspokajał ich niezbędne potrzeby bytowe, rozwojowe, w tym emocjonalne, społeczne i religijne, a także zapewniał korzystanie z przysługujących świadczeń zdrowotnych i kształcenia. W Rodzinnym Domu Dziecka w G                      przebywało 9-cioro podopiecznych w wieku od 9 lat do 19 lat.

Do obowiązków powódki, która była równocześnie wychowawcą, należało między innymi: przygotowywanie posiłków dla podopiecznych; dbanie o ich poranną i wieczorną

toaletę; utrzymywanie czystości w całym domu; przygotowywanie podopiecznych do wyjścia do szkoły; pomaganie im w nauce; organizowanie podopiecznym czasu wolnego; utrzymywanie kontaktu ze szkołami, do których uczęszczali podopieczni; uczestniczenie w wizytach lekarskich z podopiecznymi; zaopatrywanie rodzinny dom dziecka w żywność, środki czystości, odzież, obuwie, podręczniki; utrzymywanie kontaktu z Urzędem Miasta w G , Sądem Rodzinnym w G , Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w G . Nadto, do obowiązków pracowniczych powódki należało: prowadzenie dokumentacji z dokonanych zakupów; opracowywanie indywidualnego planu pracy z dzieckiem; prowadzenie karty pobytu podopiecznego.

W okresie zatrudnienia powódka świadczyła pracę ponad obowiązujące ją normy czasu pracy, bowiem zakres zadań pracowniczych, konieczność zapewnienia całodobowej opieki przebywającym w placówce podopiecznym, niedostateczna obsada placówki, uniemożliwiała wykonanie pracy w ciągu 8 godzin dziennie. W okresie objętym sporem poza powódką na stanowisku wychowawców zatrudniono 3 osoby. Od poniedziałku do piątku pierwsza osoba zajmowała się podopiecznymi od godziny 16.00 do godziny 22.00; druga osoba od godziny 22.00 do godziny 6.00; natomiast trzecia osoba zajmowała się podopiecznymi w soboty i niedziele od godziny 6.00 do godziny 18.00.

Przeciętnie po 14 godzin dziennie powódka świadczyła pracę w okresie od poniedziałku do piątku; po 12 godzin w soboty i niedziele. W związku z tym praca była wykonywana w godzinach nadliczbowych.

Za czas przepracowany ponad normę czasu pracy, pracodawca ani nie udzielił powódce czasu wolnego, ani nie wypłacił jej wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych.

W 2010 roku powódka miała jednego pracownika -- wychowawcę, który świadczył pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 22.00 do 6.00; nadto powódka korzystała z pomocy dwóch wolontariuszy. Z uwagi na fakt, że prezydent miasta G nie wyraził zgody na zatrudnienie dodatkowych wychowawców oraz odmówił wypłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, to powódka złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień sierpnia 2010 roku. Świadectwo pracy powódki podpisała osoba wykonująca czynności pracodawcy prezydent miasta G

Uchwałą Rady Miejskiej w G z dnia lipca 2010 roku zlikwidowano Rodzinny Dom Dziecka, którego zobowiązania przejęła Gmina G . Zadania całodobową opiekę i wychowanie podopiecznych -- oraz mienie przekazano Domowi Dziecka Nr w G , dla którego Gmina G jest organem prowadzącym.

**Pytanie prawne zostało sformułowane na podstawie następującego stanu prawnego:**

Powódka była pracownikiem samorządowym w rozumieniu art. 2 punkt 3) ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 roku, Nr 223, poz. 1458 ze zm.) – zwaną dalej ustawą. Ustawa, która weszła w życie dnia 1 stycznia 2009 roku, stanowi pragmatykę służbową, do której odnosi się zasada *lex specialis derogat legi generali*.

Zgodnie bowiem z art. 43 ustęp 1 ustawy w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Także norma prawna zawarta w art. 5 KP stanowi, iż jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

Kodeks pracy nie jest aktem określającym w sposób zupełny prawa i obowiązki wszystkich grup pracowników. Niektóre „kategorie” pracowników podlegają regulacjom szczególnym, a kodeks ma do nich zastosowanie jako akt bardziej ogólny (*lex generalis*), tzn. tylko w takim zakresie, w jakim odrębne przepisy szczególne (*lex specialis*) nie zawierają unormowań odmiennych. Zasadą jest więc pierwszeństwo przepisów szczególnych przed przepisami kodeksu (*lex specialis derogat legi generali*). Jak z tego wynika, kodeks pracy jest źródłem prawa pracy (ogólnym) także w stosunkach regulowanych przepisami szczególnymi. Przepisy prawne ustawy o pracownikach samorządowych zaliczają się do przepisów szczególnych w rozumieniu art. 5 KP, ponieważ regulują stosunki pracy określonej kategorii pracowników.

Zgodnie z art. 42 ustęp 2 ustawy, 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.

Natomiast art. 42 ustęp 4 ustawy stanowi, że 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.

Cytowana norma prawna wprowadza generalną zasadę rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku pracowników samorządowych, to jest według wyboru pracownika wynagrodzenie albo czas wolny. W przypadku wypłaty wynagrodzenia za pracę przepis prawny nie stanowi o wypłacie wynagrodzenia wraz z dodatkiem 50% lub 100%, jak to ma miejsce w regulacjach Kodeksu pracy. W związku

z tym należy przyjąć, że skoro art. 42 ustęp 4 ustawy w sposób kompleksowy reguluje ekwiwalent za przepracowane godziny ponad normy czasu pracy, to pracownikom samorządowym nie przysługują dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, a tylko wynagrodzenie w normalnej stawce godzinowej. W literaturze pogląd ten uzasadnia się podporządkowaniem interesu jednostki interesowi publicznemu, czy też przez analogię do przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2001 roku, Nr 86, poz. 953 ze zm.), gdzie od dawna zostało utrwalone takie rozumienie sposobu rekompensaty dodatkowej pracy urzędników -- szerzej Ł. Pisarczyk, „Nowa ustawa o pracownikach samorządowych”, PiZS z 2009 roku, Nr 3, s. 24; A. Tomanek, „Czas pracy w urzędach państwowych”, PiZS z 2006 roku, Nr 1, s. 24; B. Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Warszawa 2007, s. 302; S. Płażek, „Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz ze wzorami regulaminów, zarządzeń i uchwał”, Warszawa 2009, s. 147.

Podobne stanowisko zajął także Departament Prawny Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w opinii z dnia 29 maja 2009 roku, podając że art. 42 ustęp 4 ustawy stanowi *lex specialis* w stosunku do Kodeksu pracy i skoro nie przewiduje on wyraźnie prawa do dodatków za pracę w nadgodzinach, to te nie przysługują pracownikom samorządowym opublikowane Rzeczpospolita z dnia 5 czerwca 2009 roku, Dobra firma, s. 3.


Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w opinii z dnia 25 czerwca 2009 roku zajęło stanowisko (znak GPP-433-4560-42/09/PE/RP), że zgodnie z art. 43 ustęp 1 ustawy regulacje Kodeksu pracy można zastosować do pracowników samorządowych jedynie w sposób odpowiedni i w zakresie nieuregulowanym ustawą, a więc nie ma przesłanek do zastosowania kodeksowych zasad wynagradzania za nadgodziny opublikowane Rzeczpospolita z dnia 5 czerwca 2009 roku, Dobra firma, s. 3.

**Sąd Orzekający, zadając pytanie prawne, powziął następującą wątpliwość:**


Za wzorce kontroli normy prawnej zawartej w art. 42 ustęp 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 roku, Nr 223, poz. 1458 ze zm.) Sąd, przyjął normy prawne zawarte w art. 2, art. 24, art. 32, art. 64 ustęp 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 roku, Nr 78, poz. 483 ze zm.) oraz 4 ustęp 2 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 roku (Dz.U. z 1999 roku, Nr 8, poz. 67).

I

Zgodnie z art. 2 Konstytucji Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.




Sprawiedliwość społeczną interpretuje się w połączeniu z pojęciem równości, przyjmując, że jeżeli w podziale dóbr i związanych z tym podziałem ludzi występują niesprawiedliwe różnice, wówczas te różnice uważane są za nierówność. Sprawiedliwość jest przeciwieństwem arbitralności, wymaga bowiem, aby zróżnicowanie poszczególnych ludzi pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych ludzi. Realizacja tej zasady oznacza odpowiednie ukształtowanie relacji między poszczególnymi grupami pracowników (L. Florek, „Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych”, PiP z 1997 roku, z. 11-12, s. 186).



Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie bardzo silnie wiąże zasadę sprawiedliwości społecznej z zasadą równości, dopuszczając zróżnicowanie sytuacji prawnej obywateli, ale pod warunkiem, że jest ono sprawiedliwe i wprowadzając zakaz ustanawiania zróżnicowań, które byłyby nieuzasadnione (a więc niesprawiedliwe). Trybunał niejednokrotnie podkreślał, że założeniem sprawiedliwości rozdzielczej jest jednakowe traktowanie ludzi w obrębie danej klasy (kategorii), czyli podmiotów mających tę samą cechę istotną. Chodzi więc o stosowanie takiej samej miary wobec wszystkich zainteresowanych, ocenianie ich sytuacji według tych samych kryteriów oraz poświęcanie równej uwagi ich potrzebom i interesom. Równe traktowanie zakłada też istnienie proporcji między istotnymi cechami poszczególnych kategorii osób a należnym traktowaniem (J. Oniszczyk, „Konstytucja RP w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego”, Kraków 2000, s. 152-153).

Zgodnie z art. 32 ustęp 1 Konstytucji wszyscy są wobec prawa równi; wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.



Równość nie może być utożsamiana z jednakowością, z identycznością. Trybunał Konstytucyjny dokonał wykładni tego pojęcia wyjaśniając, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym (jednakowym) stopniu mają być traktowane równo (jednakowo), a więc według jednakowej (takiej samej) miary, bez zróżnicowań, zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Zróżnicowanie w prawie jest dopuszczalne jednakże z uwzględnieniem uzasadnionego społecznie kryterium zróżnicowania prawa. Zasada równości dopuszcza przy tym różnicowanie podmiotów podobnych pod warunkiem dochowania trzech wymagań. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę kryteria różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione; muszą one mieć związek z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma. Po drugie, waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie


podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną w ten sposób naruszone. Po trzecie, różnicowanie podmiotów podobnych musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych (orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 09.03.1988 r., U. 7/87 (OTK 1988, s. 14), z 14.10.1989 r. K 6/89 (OTK 1989, poz. 7), z 03.09.1996 r. K 10/96 (OTK ZU nr 5, s. 2810), z 28.11.1995 r. K 17/95 (OTK 1995, cz. II, s. 183), z 29.09.1997 r. K 15/97 (OTK 1997, nr 3-4, poz. 37).

Zgodnie z art. 24 Konstytucji praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej; państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

Trybunał Konstytucyjny wskazał, iż zarzut naruszenia art. 24 Konstytucji nie może stanowić samoistnej podstawy skargi konstytucyjnej – postanowienia z dnia 24 kwietnia 2003 roku i z dnia 14 października 2003 roku, w sprawie Ts 144/02, OTK ZU z 2003 roku, Nr 4 B, poz. 216-217. Należy przyjąć, jak w przypadku art. 2 Konstytucji, iż to ograniczenie nie dotyczy pytania prawnego.


Pojęcie „ochrony” należy rozumieć jako podejmowanie środków prawnych, politycznych i faktycznych – osłabiających negatywne skutki, jakie dla pracowników niesie silniejsza ekonomiczna pozycja pracodawcy. Innymi słowy, sprawowanie „ochrony” oznacza obowiązek państwa do ingerowania w stosunki między pracownikami i pracodawcami, wszędzie tam, gdzie okaże się konieczne dla zapewnienia należytej równowagi uczestników procesu pracy. Państwo obejmuje ochroną warunki, zakres i treść świadczenia pracy. Norma prawna zawarta w art. 24 Konstytucji nie przesądza o konkretnych rozwiązaniach ochronnych, ale wymaga by – z jednej strony – nie były stanowione szczegółowe unormowania ustawowe bądź podejmowane konkretne działania przekreślające lub nadmiernie ograniczające ochronę pracy przez państwo, a – z drugiej strony – by całokształt obowiązujących unormowań ustawowych zapewniał należyty poziom ochrony pracy (L. Florek, „Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych”, PIP z 1997 roku, z.11-12, s. 197). W literaturze zwraca się też uwagę na niebezpieczeństwo przeregulowania, wskazując, że rola państwa powinna mieć raczej „defensywny” charakter, tzn. koncentrować się na zapewnieniu ochrony pracy, a nie na aktywnym i szerokim kształtowaniu warunków jej wykonywania (W. Sanetra, „Konstytucyjne prawo do rokowań”, PiZS z 1998 roku, nr 12, s. 4).

Zasada ochrony pracy wyrażona w art. 24 Konstytucji ma szersze znaczenie, aniżeli ochrona li tylko pracowników; odnosi się bowiem do ogółu praw i obowiązków osób wykonujących pracę oraz podmiotów zatrudniających (T. Liszcz, „Konstytucyjne zasady prawa pracy”, w: „Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora



Wiesława Skrzydły”, Lublin 2000, s.157). Pojęcie „nadzoru” nawiązuje do ugruntowanych już treści konstytucyjnych i zawiera kompetencję do władczego ingerowania w treść stosunków pracy temu nadzorowi poddanych. Odpowiednio mówi się o kompetencji organów państwowych do „władczego wypowiedania się o warunkach wykonywania pracy”, czyli do sprawowania „policji pracy” (J. Boć, w: „Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 roku”, Wrocław 1998, s. 61).


Zgodnie z art. 64 ustęp 1 Konstytucji każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia.



Cytowana norma konstytucyjna wyraża przede wszystkim prawo podmiotowe, formułuje gwarancję praw majątkowych. Konstytucja używa ogólnego terminu „inne prawa majątkowe”, nie definiuje jednak tego pojęcia, ani nie wymienia poszczególnych typów praw. Obowiązkiem ustawodawcy zwykłego jest ustanowienie i ochrona owych innych praw majątkowych. Ustawodawca może tworzyć, znosić, ograniczać i modyfikować treść poszczególnych praw majątkowych, byle tylko utrzymać istnienie pewnego systemu tych praw. Od ustawodawcy wymaga się przy tym poszanowania także zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), zasady ochrony pracy (art. 24 Konstytucji). Sprzeczne ze standardem konstytucyjnym są w szczególności rozwiązania normatywne, których skutkiem jest „wydrażenie” konkretnego prawa podmiotowego z uprawnień składających się na jego istotę, albo takie, które tworzą pozorne i nieefektywne mechanizmy ochrony praw podmiotowych – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 roku w sprawie SK 18/05, opublikowany w OTK-A z 2007 roku, Nr 10, poz. 128.

## II

W ocenie Sądu Pytającego prawo pracownika samorządowego do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatku 50% lub 100% jest sprzeczne z zasadą równości wobec prawa, niedyskryminacji oraz sprawiedliwości społecznej i narusza prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę.



Pracownik, który nie posiada statusu pracownika samorządowego, za pracę świadczoną ponad normy czasu pracy posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym dodatków, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> KP. Natomiast pracownika samorządowego za pracę w godzinach nadliczbowych ustawodawca pozbawił w art. 42 ustęp 4 ustawy prawa do dodatków za dodatkową pracę. Regulacja art. 42 ustęp 4 ustawy budzi wątpliwości natury prawnej, bowiem regułą jest, że pragmatyki służbowe w sposób korzystniejszy normują uprawnienia pracownicze, aniżeli Kodeks pracy. Może wystąpić taka sytuacja, że pracownik posiadający status pracownika samorządowego oraz



pracownik nie posiadający statusu pracownika samorządowego wykonują tę samą pracę ponad ustalone normy czasu pracy, i pierwszy nie otrzyma dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy drugi taki dodatek nabędzie.

W przepisach prawa pracy (art. 129 KP) został określony podstawowy czas pracy, który wynosi do 8 godzin na dobę i przeciętnie do 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Ustawodawca w zakresie prawnej regulacji czasu pracy posługuje się tradycyjną konstrukcją określenia maksymalnej liczby godzin, jaką w skali doby oraz tygodnia może przepracować pracownik. Określenie norm czasu chroni pracownika przed nadmiernym obciążeniem pracą, stanowiąc istotny element ochrony zdrowia oraz prywatności osoby zatrudnionej. Z drugiej strony, praca wykonywana w ramach przyjętych norm zyskuje akceptację ustawodawcy, który z zastrzeżeniem grup pracowników szczególnie chronionych, uznaje, że zarówno z medycznego, jak i społecznego punktu widzenia jest to praca akceptowalna, która nie stwarza zagrożenia dla osoby zatrudnionej. Jest to więc normalne i uznawane obciążenie pracą. Pracownik jest chroniony dodatkowo przez wymóg zapewnienia nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz tygodniowego. Norma prawna zawarta w art. 66 ustęp 2 Konstytucji potwierdza prawo do wypoczynku pracownikom, to jest ustawowe skrócenie czasu pracy przez urzeczywistnienie ośmiogodzinnego dnia pracy oraz krótszego czasu pracy w przypadkach przewidzianych ustawami, ustawowo określone dni wolne od pracy, coroczne płatne urlopy. Określona w/w normie konstytucyjnej konstrukcja czasu pracy traktowana jest jako rozwinięcie sformułowanej w art. 24 Konstytucji zasady, zgodnie z którą praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 17.05.1999 r.; U. 6/98; OTK z 1999 roku, nr 4, poz. 76).

Przedmiotem regulacji w art. 151<sup>1</sup> KP jest wynagrodzenie przysługujące pracownikom z tytułu pracy nadliczbowej. Szczególny sposób uregulowania tej problematyki wynika stąd, że wynagrodzenie za pracę nadliczbową nie tylko stanowi ekwiwalent z tytułu wykonanej pracy, mając w tym zakresie charakter dopłaty, lecz również rekompensuje zwiększony wysiłek oraz uciążliwość pracy nadliczbowej, w tym jej negatywny wpływ na możliwość organizowania przez pracownika swojego czasu wolnego. Wynagrodzenie za pracę nadliczbową może w pewnym stopniu pełnić także funkcję prewencyjną, powstrzymując pracodawców od zwiększania obciążeń zatrudnionych pracowników, zachęcając pośrednio, w razie trwałego wzrostu zapotrzebowania na pracę, do podnoszenia poziomu zatrudnienia. Służyć temu celowi ma także art. 4 ustęp 2 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 roku

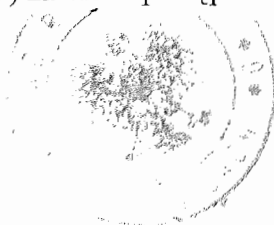
(Dz.U. z 1999 roku, Nr 8, poz. 67), zgodnie z którym w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, umawiające się strony zobowiązują się do uznania prawa pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych.

**Wpływ orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego na rozstrzygnięcie powództwa  
Z R o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.**

W przypadku stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny wadliwości art. 42 ustęp 4 ustawy i derogowania jej z porządku prawnego, powódka na gruncie Kodeksu pracy może skutecznie dochodzić dodatków za pracę ponad ustawowe normy czasu pracy, poza normalnym wynagrodzeniem za pracę – art. 151<sup>1</sup> KP w związku z art. 43 ustawy.

Uwadze nie może umknąć także okoliczność, że kwestionowana norma prawna budzi wątpliwości praktyczne, bowiem nie wskazuje wprost, czy pracownikowi samorządowemu za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek. Regionalne izby obrachunkowe, które zgodnie z art. 1 ustęp 2 ustawy z dnia 7 października 1992 roku o regionalnych izbach obrachunkowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2001 roku, Nr 55, poz. 577 ze zm.) sprawują nadzór nad działalnością jednostek samorządu terytorialnego w zakresie spraw finansowych oraz dokonują kontroli gospodarki finansowej i zamówień publicznych tychże jednostek, kwestionują możliwość przydzielania dodatków za nadgodziny na podstawie stosownych regulaminów, gdy nie wynika to wprost z regulacji rangi ustawowej (por. A. Radwan, „Gminy znowu zapłacą”, GP z dnia 19 marca 2010 roku, s. 5). Z kolei S. Płażek podnosi, że pracownicy w samorządzie terytorialnym powinni mieć prawo do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, a stosowna gratyfikacja nie powinna zależeć od subiektywnej decyzji wójta czy prezydenta miasta (S. Płażek, „Nadgodziny w gminach zawsze sprzeczne z prawem. Opinia”, GP z dnia 19 marca 2010 roku, s. 5). Brak precyzyjnych rozstrzygnięć ustawodawcy pogarsza nie tylko sytuację pracowników samorządowych, ale także dysponentów środków publicznych, którzy w obawie o możliwość naruszenia dyscypliny finansów publicznych nie będą stosownej rekompensaty za pracę w nadgodzinach obliczali i wypłacali.

Na podstawie art. 193 Konstytucji Sąd Rejonowy w Gliwicach zadał pytanie prawne o treści jak w sentencji, a na podstawie § 106 ustęp 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2007 roku regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz. U. z 2007 roku, Nr 38, poz. 249) zawiesił postępowanie.



Specjalnie z wyznaczenia potwierdza  
Kierownik sekcji...

*[Handwritten signature]*