



**KOMENDA GŁÓWNA POLICJI**  
BIURO KADR, SZKOLENIA I OBSŁUGI PRAWNEJ  
WYDZIAŁ POMOCY PRAWNEJ

ul. Puławska 148/150; 02-624 Warszawa; tel. 22 60 142 28 fax 22 60 134 75

X

Warszawa, dnia 23 kwietnia 2020 r.

Kpp- 3208 / 3094/20/MBM

**Opinia Prawna**

**Dotyczy: rozliczenie pracy w godzinach nadliczbowych pracownika służby cywilnej po ustaniu stosunku zatrudnienia.**

Pismem nr F-SWO-1442/273/20/AK z dnia 17 kwietnia 2020 r. Zastępca Komendanta Stołecznej Policji działając na podstawie § 31 ust. 1 pkt 2 zarządzenia nr 17 Komendanta Głównego Policji z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie *metod i form wykonywania w Policji zadań w zakresie legislacji, pomocy prawnej i informacji prawnej* (Dz. Urz. KGP z 2014 r. poz. 38, z późn. zm.) wystąpił o wydanie opinii prawnej w przedmiocie rozliczenie pracy w godzinach nadliczbowych pracownika służby cywilnej po ustaniu stosunku zatrudnienia.

Do opiniowania przedstawiono sytuację byłego pracownika Komendy Stołecznej Policji, z którym rozwiązano dnia 31 grudnia 2019 r. umowę o pracę z uwagi na orzeczenie ZUS o całkowitej niezdolności do pracy. Pracownik w okresie od 22 maja 2018 r. do 28 lutego 2019 r. na polecenie przełożonego nadpracował 71,5 godziny. Pracownik ten po dniu 7 marca 2019 r. do dnia zwolnienia nie powrócił do świadczenia pracy. W związku z powyższym przed zwolnieniem z pracy pracodawca nie miał możliwości rozliczenia tych nadgodzin.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2020 r., poz. 265 z późn. zm.) w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Oznacza to, iż przedmiotowa regulacja nie ma charakteru komplementarnego, zupełnego, a ustawodawca świadomie i celowo nie uregulował w niej pewnych kwestii. Co istotne przepisy *Kodeksu pracy* są stosowane wprost, a nie na zasadzie odpowiedniości.

W art. 97 w/w ustawy uregulowane zostało zagadnienie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej. Zgodnie z ust. 6 pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Pracownikiem służby cywilnej jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie (art. 3 pkt 1). Zatem art. 97 ust. 6 ustawy może

mieć zastosowanie tylko w trakcie trwania stosunku zatrudnienia i nie rozciąga się na stany faktyczne po dacie jego ustania.

Ustawa ta jednocześnie nie reguluje kwestii związanych z ustaniem stosunku zatrudnienia pracowników służby cywilnej, a zatem do przesłanek i podstaw zwolnienia będą miały, na zasadzie odesłania z art. 9 ust. 1, zastosowanie przepisy powszechnego prawa pracy.

Bez wątplenia przepisy ustawy o służbie cywilnej nie zawierają jakichkolwiek regulacji dotyczących rozliczenia pracownika, którego stosunek pracy ustał, z wypracowanych nadgodzin, w sytuacji gdy nie istniała możliwość udzielenia mu dnia wolnego w trakcie zatrudnienia. Powyższe nie oznacza, iż nie było wolą ustawodawcy takie rozliczenie pracodawcy z byłym pracownikiem. Teza taka byłaby sprzeczna z racjonalnością ustawodawczą, bowiem w ustawie o służbie cywilnej nie zostały określone procedury zwolnienia z pracy pracowników służby cywilnej, co implikowałoby z kolei twierdzenie o nierozwiązywalności takiego stosunku pracy. Zapełnieniu rzekomej luki służy właśnie art. 9 ustawy, który nakazuje „sprawdzenie” czy i w jaki sposób dana okoliczność nie została uregulowana w *Kodeksie pracy*.

W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 *Kp*, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129 *Kp*.

Ustawodawca dopuszczając możliwość zlecenia pracownikowi pracy ponad ustalony wymiar musi działać w ramach art. 66 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, stanowiącego wzorzec praw obywatelskich. Przepis ten jest interpretowany jako zakaz wyzysku pracownika. Stąd gwarancja dni wolnych od pracy, corocznych płatnych urlopów oraz ustawowego określenia maksymalnych norm czasu pracy. Nie może zatem, w świetle powyższego zaistnieć sytuacja, gdy pracodawca zleca pracę w nadgodzinach a następnie nie udziela za tą usługę świadczenia ekwiwalentnego.

Regulacje te nakazują przyjąć, iż na zasadzie art. 9 ustawy o służbie cywilnej w przypadku, gdy przed ustaniem stosunku zatrudnienia pracownikowi nie udzielono dnia wolnego w zamian za wypracowane na polecenie przełożonego nadgodziny stosuje się przepisy *Kodeksu pracy*, które regulują ten problem wprost, nakazując wypłacić dodatek, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 *Kp*. Sytuacja ta ma charakter wyjątkowy i stanowi odstępstwo od ogólnych reguł.