

SĄD NAJWYŻSZY o wynagrodzeniu za nadgodziny

Kierownik ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Jeżeli osoba na kierowniczym stanowisku wykonywała dodatkową pracę i z tego powodu musiała pracować w godzinach nadliczbowych, ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia.

Na podstawie jednej umowy o pracę pracownik może wykonywać prace różnego rodzaju. Jeśli wykonywanie dodatkowych obowiązków (innego rodzaju niż praca podstawowa) spowoduje pracę w godzinach nadliczbowych, firma musi wypłacić podwładnemu dodatkowe wynagrodzenie, nawet jeśli pełni on funkcje kierownicze.

Tak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2009 r. (II PK 270/08, M.P.Pr. 2009/6/282). W omawianej sprawie sąd orzekł o uprawnieniach pracownika, który oprócz funkcji dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Ambulatoryjnej Opieki Zdrowotnej pełnił też stanowisko głównego księgowego

go tej jednostki. Dodatkowa praca nie była jednak potwierdzona umową o pracę lub umową cywilnoprawną. Dyrektor SP ZAOZ nie otrzymywał za nią dodatkowego wynagrodzenia, mimo że jego zdaniem wykonywanie obowiązków głównego księgowego powodowało pracę w godzinach nadliczbowych. Dlatego złożył pozew o wypłatę należnego mu wynagrodzenia. Sąd okręgowy przychylił się do jego stanowiska i zasądził na korzyść powoda kwotę 75 tys. zł. Obie strony procesu odwołały się jednak do sądu apelacyjnego.

Sąd II instancji obniżył zasądzoną na rzecz powoda kwotę do 15 tys. zł. Uznał bowiem, że zebrany materiał dowodowy oraz okoliczności faktyczne sprawy przemawiają za przyjęciem, że powód poświęcał na prowadzenie księgowości średnio dwie godziny dziennie (a nie 5-6 godzin, jak przyjął sąd okręgowy). Nie podzielił jednak stanowiska pozwanego pracodawcy, który twierdził, że powód musiał pracować w godzinach nadliczbowych,

bo wadliwie organizował czas pracy w zakładzie. Jako dyrektor mógł bowiem powołać odpowiednią osobą na stanowisko głównego księgowego. Wykonywałaby ona prace, które w godzinach nadliczbowych świadczył powód. Sąd podkreślił jednak, że taka sytuacja trwała przez stosunkowo długi okres i była aprobowana przez urząd gminy (pracodawcę).

Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, gdyż pozwany wniósł kasację od wyroku wydanego w II instancji. Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi pracodawca wskazał m.in. konieczność nadliczbowe przez kadrę kierowniczą jest zgodne z zasadami współżycia społecznego, skoro przecież to właśnie dyrektorzy lub kierownicy są odpowiedzialni za organizację pracy w firmie i wykonywanie w tym zakresie uprawnień pracodawcy. Pozwany podkreślał też, że pracownicy zarządzający, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy

wykonywają w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem SN stanowisko pracodawcy nie było jednak trafne. Zwolnienie z obowiązku wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie dotyczy bowiem przypadków, gdy jest ona wykonywana stale. Sąd apelacyjny ustalił, że powód pracował średnio dwie godziny dziennie w godzinach nadliczbowych w związku z wykonywaniem dodatkowych czynności. Pozwany twierdził tych nie podważał.

Sąd Najwyższy podkreślił też, że w rozpoznawanej sprawie powód pozostawał ze stroną pozwaną w jednym stosunku pracy na stanowisku dyrektora SP ZAOZ. Poza pełnieniem tej funkcji wykonywał jednak czynności innego rodzaju (obowiązki głównego księgowego). Choć obie strony nie zawarły kolejnej umowy, która określałaby warunki wykonywania dodat-

OPINIA

Katarzyna Sarek

prawnik z Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy



Wyrok z 8 kwietnia 2009 r. stwarza następne wyjątki od zasady, że kierownicy pracują w razie potrzeby w nadgodzinach bez dodatkowego wynagrodzenia i dodatku. Po pierwsze, już sama przyjęta definicja kierowników jest wąska. Teoretycznie kierownikiem jest tylko ten, kto wyłącznie zarządza pracownikami, ale nie wykonuje pracy na równi

z nimi. Po drugie, z innych orzeczeń wynika, że kierownik, który pracuje w nadgodzinach regularnie, ma prawo do świadczeń za pracę nadliczbową. Z komentowanego wyroku wynika kolejny wyjątek, że jeżeli kierownik oprócz czynności kierowniczych ma jeszcze dodatkowe zadania, to też ma prawo do świadczeń za pracę nadliczbową.

kowych zadań, to należy przyjąć, że w drodze czynności konkludentnych (dorozumianych) doszło do zmiany treści podstawowej umowy o pracę. Obowiązki dyrektora zostały poszerzone o czynności głównego księgowego. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca wiedział o pełnieniu dodatkowych czynności przez powoda i stan ten akceptował.

SN przypomniał też, że w przypadku pełnienia dwóch rodzajów pracy w ramach jednej umowy o pracę, strony mogą określić wynagrodzenie za pełnioną dodatkowo funkcję. Jeśli tego nie uczyniły, należy przyjąć, iż za funkcję dodatkową przysługuje to samo wynagrodzenie, co w przypadku funkcji podstawowej.