

Najciekawsze  
orzeczenia

## Kierownicze nadgodziny czasem płatne

### WOKANDA

**Co do zasady kierownikowi zakładu nie przysługuje wynagrodzenie za pracę nadliczbową. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracodawca systematycznie powierza mu wykonywanie obowiązków poza standardowymi godzinami.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 24 czerwca 2013 r. (II PK 350/12).

### Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na stanowisku kierownika zakładu mechanicznego. Nie miał ustalonych godzin pracy ani nie podlegał kontroli czasu pracy. Wyznaczał harmonogramy pracownikom. Zakład mechaniczny był otwarty od poniedziałku do piątku od 8 do 18, a w soboty dwie godziny krócej. Zadaniem kierownika było też wyznaczanie pracowników pełniących dyżury w soboty. Sam także pojawiał się wtedy w pracy, aby nadzorować ich pracę.

### Rozstrzygnięcie

Pracownik wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w soboty oraz w godzinach nadliczbowych w dni powszednie. Sąd rejonowy uwzględnił jego powództwo w tej części, w której zdołał on udowodnić fakt świadczenia pracy w soboty. Sąd okręgowy podtrzymał ten wyrok, podnosząc, że powód świadczył pracę w soboty, a ponadto przekraczał ustawowe normy czasu pracy systematycznie, a nie tylko w związku z zaistnieniem nadzwyczajnych okoliczności. SO ustalił, że pracodawca zorganizował pracę zakładu w ten sposób, że z góry założył konieczność pracy powoda w soboty. W związku z tym uznał, że powód ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że zajmował stanowisko kierownicze. Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną wniesioną przez pracodawcę. ■

### ♦ZDANIEM EKSPERTA



### Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje biurem **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy** w Katowicach

Zgodnie z treścią art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. 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 i dodatku za nadgodziny. Na takie świadczenia wyjątkowo może liczyć kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, jeżeli w zamian za pracę nadliczbową w niedzielę lub święto nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy (art. 151<sup>4</sup> § 2 k.p.).

Powyższy przepis wyróżnia zatem dwie grupy pracowników, którym nie przysługuje prawo do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Przy czym kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w tym rozumieniu jest pracownik, który kontroluje i nadzoruje czynności osób zatrudnionych w podległej mu strukturze, np. dziale, sklepie itd. W orzecznictwie SN wskazuje się, że aby uznać danego pracownika za kierownika, co do zasady nie powinien on wykonywać tej samej pracy co jego podwładni. Jego zadaniem ma być jedynie rozdzielanie i nadzór pracy.

Sądy rozstrzygające powyższą sprawę, w tym SN, nie ustaliły, czy powód był pracownikiem zarządzającym czy kierownikiem wyodrębnionej komórki. Uznały natomiast, że ich argumentacja znajduje zastosowanie do obu tych grup pracowników.

Jak wynika z powyższego orzeczenia SN, kodeksowa zasada o niestosowaniu do kierowników prawa do godzin nadliczbowych nie ma charakteru bezwzględnie dopuszczalnego i od niej wyjątki. Nie można wyłączać prawa do wynagrodzenia za pracę nadliczbową, jeżeli pracownik świadczy ją stale lub w sposób powtarzający się i gdy wynika to z wadliwego zorganizowania pracy przez pracodawcę, który ponadto ma tego pełną świadomość.

W sporze o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych konieczne jest zatem ustalenie, czy kierownik faktycznie pracował ponad normy czasu pracy i czy wynikało to ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym, czy też jest to dla niego reguła, codzienność.

Orzeczenie dostarcza wskazówek, jak w sposób prawidłowy wyznaczać zakres pracy takim pracownikom. Przede wszystkim zakres powinien być taki, aby realizacja zadań w podstawowym czasie pracy była obiektywnie możliwa. Wadliwa organizacja pracy nie może wymuszać stałej pracy ponad normy. Godzin nadliczbowych kierowników nie trzeba dodatkowo wynagradzać tylko wtedy, gdy miały wyjątkowy charakter.