

Godziny nadliczbowe kadry kierowniczej – część 1

W artykule omówiono problematykę dotyczącą wykonywania przez kadrę kierowniczą pracy w godzinach nadliczbowych z uwzględnieniem przysługujących z tego tytułu rekompensat.

Powszechną regulacją prawną obowiązującą w tym zakresie od dnia 1 stycznia 2004 r. jest art. 151⁴ § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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 oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W myśl § 2 tego przepisu, kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Gramatyczna treść powołanego przepisu nie budzi wątpliwości co do tego, że praca w godzinach nadliczbowych wskazanej kadry kierowniczej nie daje podstaw do wypłacania zarówno normalnego wynagrodzenia jak i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Oznacza to, że wymieniona kadra kierownicza świadczy pracę w godzinach nadliczbowych bez jakiegokolwiek rekompensaty pieniężnej, co może nie budzić kontrowersji względem osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, natomiast jest oczywistym pogwałceniem art. 80 K.p. w stosunku do pozostałych kierowników.

W myśl bowiem art. 80 K.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Jeżeli zatem osoba na stanowisku kierowniczym świadczyła dodatkową pracę, to poprawnie i uczciwie rzecz ujmując, winna otrzymać normalne wynagrodzenie za tę pracę. W tym zakresie można się także dopatrzeć sprzeczności z podstawową zasadą prawa pracy – wyrażoną w art. 13 K.p. – mówiącą o prawie pracownika do godziwego wynagrodzenia, a godziwe wynagrodzenie to inaczej uczciwe, właściwe, wypracowane.

Powołany przepis art. 151⁴ § 1 Kodeksu pracy źle świadczy o naszym ustawodawcy, który z systemowego punktu widzenia gwałci podstawowe zasady prawa pracy – w tym przypadku w stosunku do kadry kierowniczej. Nie ma przy tym dla takiego postępowania żadnego usprawiedliwienia, które było w chwili uchwalania kodeksu.

W poprzednim stanie prawnym (mam na myśli 1 stycznia 1975 r., kiedy kodeks wszedł w życie) obowiązujący i regulowany przez państwo system przepisów o wynagrodzeniu za pracę przewidywał powszechnie dla osób na stanowisku kierowniczym stosowne dodatki z tego tytułu. Można zatem było twierdzić, że należne kadrze kierowniczej dodatki w jakiś sposób stanowiły rekompensatę wykonywanej okazjonalnie pracy w godzinach nadliczbowych.

Dzisiaj, jak wiemy, takich powszechnych dodatków nie ma, co prowadzi do pogwałcenia nie tylko art. 13 i art. 80 K.p., ale także zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11², art. 18^{3a} i nast. K.p.), gdyż niektórzy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych takie dodatki otrzymują, a inni nie, ponieważ powszechnego kodeksowego wymogu w tym zakresie nie ma.

Omawiając te zagadnienia, zwracam szczególną uwagę na uczciwość legislacyjną, gdyż być może mało kto dostrzega tę prawdę, że owa uczciwość rzutuje na poprawne relacje między kadrą kierowniczą a szeregowymi pracownikami, w myśl zasady, że nieuczciwość rodzi nieuczciwość.

Pracownik na stanowisku kierowniczym często zmuszany wprost lub okolicznościami do stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, z psychologicznego punktu widzenia buntuje się przeciwko takiemu traktowaniu, gdyż on także nie otrzymuje za dodatkową pracę należnego wynagrodzenia.

Tym łatwiej własną krzywdę wetuje sobie choćby nieuczciwie prowadząc ewidencję czasu pracy pracowników szeregowych, powodując pozbawienie pracowników prawa zarówno do normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i należnego z tego tytułu dodatku.

Nieuczciwość w stosunkach zatrudnieniowych najbardziej jaskrawo widać w problematyce czasu pracy, stąd jestem w stanie twierdzić, że większość pracodawców w mniejszym lub większym stopniu oszukuje pracowników w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia. W tej grupie oszukanych – najczęściej przez pracodawcę – a w przypadku kadry kierowniczej przez ustawodawcę, są osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych w wydzielonych komórkach organizacyjnych zakładu pracy.

Jeśli ustawodawca nie zdecyduje się na zmianę wskazanych przepisów i powrót do zasad uczciwego wynagradzania za pracę rzeczywiście wykonaną, patologiczne stosunki pracy w omawianym zakresie mają pełną szansę trwać nadal, mimo różnych kontroli, sporów sądowych etc.

Przechodząc do omawiania gramatycznej treści art. 151⁴ K.p., wyjaśnić należy zakres podmiotowy tej regulacji. Otóż po pierwsze, ustawodawca wymienia osoby kierujące zakładem pracy w imieniu pracodawcy, a zatem podmioty, o których mowa w art. 128 § 2 pkt 2 K.p., czyli:

- kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców;
- pracowników kolegialnie zarządzających zakładem pracy np. członków zarządu spółdzielni, spółki;
- głównych księgowych.

Ze względu na to, że mamy tutaj do czynienia z wyłączeniem prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pod pojęciem głównych księgowych nie można rozumieć osób, które z finansowego punktu widzenia pełnią tę funkcję, ale nie są zatrudnione na tych stanowiskach, lecz na stanowisku zastępcy głównego księgowego, mimo że w rzeczywistości w sprawach finansowych pełnią obowiązki głównego księgowego.

Wyjątków od zasady nie wolno bowiem interpretować w sposób rozszerzający. Dopuszczalna jest wykładnia zawężająca, a niedopuszczalna rozszerzająca.

Drugim rodzajem podmiotów wskazanych w omawianym przepisie są kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy. Pojęcie to w kodeksie nie jest zdefiniowane, toteż trzeba odwołać się do struktury organizacyjnej zakładu pracy i jego zakresu zadań.

Nie każdy zakład pracy musi posiadać formalnie regulamin organizacyjny wraz z graficzną strukturą organizacyjną. Jeśli taki akt wewnątrzzakładowy istnieje, to oczywiście wedle jego treści należy ocenić, kto jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej.

Należy przy tym pamiętać, że od 1 stycznia 2004 r. nastąpiła istotna zmiana, polegająca na tym, że ustawodawca nie wyłącza spod reżymu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani zastępców kierowników komórek organizacyjnych, ani żadnych osób zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych.

Oznacza to, że te podmioty mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Gdy chodzi o kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych w zakładach pracy, w których nie ma aktu pod nazwą „regulamin organizacyjny”, pojęcie takiej komórki może być ustalane na podstawie wpisu do rejestru prowadzonej działalności.

Jeżeli z zapisów wpisu do rejestru np. w Krajowym Rejestrze Sądowym wynika, że zarejestrowany podmiot organizacyjny posiada np. oddziały, to oczywiście kierownikiem takiego oddziału będzie osoba, o której mowa w art. 151⁴ K.p.

Ze względu na charakter wyłączeń, o których mowa w art. 151⁴ K.p., moim zdaniem, nie jest dopuszczalne tworzenie innych podstaw do wyłączania pracowników spod reżymu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W szczególności jakieś niesformalizowane ustalenia nawet kierującego danym podmiotem, jeśli nie przybrały postaci regulaminu organizacyjnego danej jednostki, ani nie znajdują pokrycia w treści wpisu do rejestru tego podmiotu, nie mogą stanowić podstawy do twierdzenia, że dany kierownik jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej.

Wskazany kierunek wykładni nie ogranicza pracodawcy w możliwości określonego, potrzebnego sposobu zarządzania, w ramach struktury organizacyjnej dostosowanej do potrzeb gospodarczo-usługowych, gdyż w każdej chwili stosowne ustalenia formalne mogą zostać poczynione.

Nie widzę oczywiście zastrzeżeń, aby ustalenia takie zostały zamieszczone w regulaminie pracy, jeżeli pracodawca ma obowiązek ten regulamin posiadać. Inne przypadki wyłączenia określonej kadry kierowniczej spod reżymu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwalifikowałbym jako manipulacyjne posługiwanie się przepisami.

Przede wszystkim dlatego, że pracownik zatrudniony u danego pracodawcy na stanowisku kierowniczym musi mieć klarowną sytuację, w zakresie jego prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką przejrzystość tworzą formalne dokumenty w postaci regulaminu pracy, regulaminu organizacyjnego, a także stosowne zapisy w rejestrze danego podmiotu zatrudniającego.

W pierwszej części cyklu skomentowałem zakres podmiotowy art. 151⁴ K.p. Teraz przejdę do omówienia zasad zatrudniania kadry kierowniczej w godzinach nadliczbowych. Zważywszy na to, że wskazany przepis wyłącza jedynie prawo kadry kierowniczej do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, to oznacza, że pozostałe regulacje dotyczące tej problematyki do tej kadry kierowniczej znajdują zastosowanie.

W konsekwencji dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych kadry kierowniczej rządzi się powszechnymi zasadami. Wobec tego kierownicy mogą pracować w godzinach nadliczbowych jedynie w razie konieczności.

Gramatycznie użyte przez ustawodawcę słowa „w razie konieczności” korespondują z art. 151 § 1 pkt 1 K.p., w którym jest mowa o konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Nie można jednak wykluczyć także szczególnych potrzeb pracodawcy, gdyż ustawodawca posłużył się zwrotem niedookreślonym na temat konieczności, co można tłumaczyć jako łączne przesłanki z art. 151 § 1 K.p.

Stosowanie do kadry kierowniczej przesłanki konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oznacza, że nie jest dopuszczalne wykonywanie takiej pracy bez zaistnienia określonych przesłanek, a tym bardziej w sposób systematycznie stały.

Panujące poglądy dotyczące zatrudnienia kadry kierowniczej w tzw. nienormowanym czasie pracy są z gruntu niewłaściwe, co oznacza, że stałe wykonywanie takiej pracy nadliczbowej jest prawnie niedopuszczalne.

Niezależnie od tego, że kadra kierownicza może wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych jedynie przy zaistnieniu przesłanki wskazanej w art. 151 § 1 K.p., to jednak rozmiar tej pracy nie może przekraczać powszechnych wielkości.

Oznacza to, że kadra kierownicza objęta jest limitami pracy w godzinach nadliczbowych, o których mowa w art. 151 § 3 i § 4 K.p. Podobnie jak pracownik szeregowy, także osoba na stanowisku kierowniczym, o której mowa w art. 151⁴ K.p., ma prawo odmówić pracy w godzinach nadliczbowych poleconej z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli rozmiar tak świadczonej pracy przekroczy dopuszczalny limit roczny.

Odnosząc się zatem do przypadków powierzania pracownikom na stanowiskach kierowniczych takiego rozmiaru zadań, które nie są możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, uznać trzeba tego rodzaju praktyki za niedopuszczalne.

W tym miejscu wyjaśnienia wymaga kwestia dodatków funkcyjnych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, które są przyznawane w przypadkach przewidzianych w przepisach regulujących zasady wynagradzania, a w pozostałych przypadkach wynikają często z ustalonych zwyczajów.

Przyznany osobie zatrudnionej na stanowisku kierowniczym dodatek funkcyjny, który nie wynika z przepisów będących źródłami prawa pracy, nie może być w żadnym razie utożsamiany z ekwiwalentem za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych.

Takiej zależności nie można wywodzić z żadnych przepisów prawa pracy, gdyż ów dodatek stanowi wynagrodzenie za uciążliwość i charakter pracy na stanowisku kierowniczym, związany z potrzebą posiadania określonych predyspozycji do kierowania pracą innych.

Zdarzają się oczywiście przypadki braku takiego składnika wynagrodzenia mimo pełnionej funkcji kierowniczej, ale zróżnicowanie to nie może być poczytywane jako wpływające na obowiązek stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Innymi słowy kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy może być zatrudniony w godzinach nadliczbowych, tak jak szeregowy pracownik, jedynie w razie konieczności, a zatem zupełnie wyjątkowo, czyli w razie zaistnienia przesłanek wskazanych w art. 151 § 1 K.p. Przepis ten nie został bowiem w stosunku do kadry kierowniczej wyłączony.

Do kadry kierowniczej, z wyjątkiem pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, stosuje się ogólne zasady dotyczące ewidencjonowania ich czasu pracy. Oznacza to, że wykonywana przez kierowników praca w godzinach nadliczbowych, choć zasadniczo niewynagradzana, musi być odnotowywana w ewidencji czasu pracy.

Wynika to z postanowień art. 149 § 2 K.p., który wyłącza obowiązek ewidencjonowania godzin pracy jedynie w stosunku do pracowników zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy oraz w stosunku do pracowników otrzymujących ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 149 § 1 K.p. ewidencję czasu pracy prowadzi się, co prawda, dla celów ustalania wynagrodzenia za pracę, jednakże wskazuje ona także na realizację przez pracodawcę szeregu obowiązków z zakresu problematyki czasu pracy, w ramach takich instytucji jak prawo do wypoczynku dobowego, czy tygodniowego.

Bez prowadzenia ewidencji czasu pracy przepracowanego przez kierownika w godzinach nadliczbowych nie byłoby możliwe ustalenie, czy w danej dobie, czy też w tygodniu korzystał odpowiednio z odpoczynku dobowego lub tygodniowego.

Na marginesie należy zauważyć, że pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy mają też prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego, choć w niektórych przypadkach może on ulec ograniczeniu, generując jednak następnie prawo do odpoczynku równoważnego.

Z tego względu także w stosunku do pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy wydaje się, że ewidencja czasu pracy powinna być prowadzona. Kolejnym argumentem wskazującym na taki sposób postępowania są okoliczności występujące zupełnie wyjątkowo, ale bardzo znamienne w skutkach prawnych przede wszystkim dla każdego pracownika.

Mam tu na myśli zdarzenia wywołujące wypadki przy pracy. Podstawową okolicznością rzutującą na uznanie danego zdarzenia za wypadek przy pracy jest ustalenie, czy w chwili jego zaistnienia pracownik był, czy nie był w pracy.

Elementem wskazującym na to, czy pracownik wykonywał pracę, w tym pracę w godzinach nadliczbowych, jest prowadzona ewidencja czasu pracy, gdyż przepisy prawa pracy nie przewidują w tym zakresie jakichś innych wymagań, choćby z zakresu problematyki bhp.

Potencjalna możliwość zaistnienia takiego zdarzenia, analizowana pod kątem każdego pracownika i jego sytuacji prawnej, nie daje jakichkolwiek podstaw do dokonywania dyferencjacji, gdyż takie różnicowanie byłoby sprzeczne z zasadą równych praw z tytułu wykonywania takich samych obowiązków (art. 11² K.p.).

W zakresie odpowiedzialności za wypadki przy pracy i choroby zawodowe tak ubezpieczeniowej, jak i pozaubezpieczeniowej, zasadniczo pozycja prawna każdego pracownika w aspekcie prawa dochodzenia z tego tytułu roszczeń winna być jednakowa, gdyż brak jest przesłanek uzasadniających różnicowanie sytuacji prawnej.

W każdym bądź razie taką przesłanką różnicującą nie może być zajmowane w strukturze zakładu pracy stanowisko pracy, ponieważ tak ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.), jak i przepisy działu X Kodeksu pracy nie dają ku temu jakichkolwiek uzasadnień.

Podsumowując omówione zagadnienia, można uznać, że zasadniczo pracodawca powinien co najmniej w odpowiedni sposób ewidencjonować pracę w godzinach nadliczbowych, nawet tych pracowników w stosunku do których art. 149 § 2 K.p. zwalnia go z tego obowiązku.

Powinność ta z systemowego punktu widzenia, oceniając stan prawny od strony problematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika oraz następczych zdarzeń o charakterze wypadkowym, wymaga zabezpieczenia przez pracodawcę odpowiednich dowodów potwierdzających fakt wykonywania pracy przez pracownika, w czasie której doszło do wypadku.

De lege ferenda (w świetle prawa przyszłego) ustawodawca powinien dokonać stosownej nowelizacji art. 149 § 2 K.p. w kierunku dostosowania go do potrzeb zapewniania dowodów wykonywania pracy przez wszystkich bez wyjątku pracowników, gdyż tego wymaga potrzeba dowodowa na wypadek zaistnienia zdarzeń wypadkowych.

Należy zwrócić też uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, iż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym nie jest pozbawiony prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli w okolicznościach stanu faktycznego wykonywał tę pracę w sposób stały, czy systematyczny (por. wyrok SN z dnia 8.06.2004 r. III PK 22/04, OSNP 2005/5/65).

Na okoliczność tych faktów muszą rzecz jasna istnieć określone dowody. Zważywszy zaś, że zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego obciąża pracodawcę, to podmiot zatrudniający winien posiadać stosowne dowody potwierdzające rozmiar zatrudnienia danego kierownika w godzinach nadliczbowych.

Trudno bowiem znaleźć usprawiedliwienie na to, że pracodawca będzie systematycznie zobowiązywał kadrę kierowniczą do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i – nie prowadząc jednocześnie ewidencji tej pracy – spowoduje poważne utrudnienia dla pracownika w zakresie dochodzenia z tego tytułu roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Taki stan mógłby być poczytany jako zakamuflowane ukrywanie pracy w godzinach nadliczbowych i sprzyjanie obejściu obowiązku zapłaty wynagrodzenia za systematycznie wykonywaną pracę w godzinach nadliczbowych, co, rzecz jasna, nie może być zamiarem racjonalnego ustawodawcy.