



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPR - III - 0702 - 132 - ZN/ZR/09

Warszawa, dnia 3 września 2009 r.

M. Winietał W. Górniewicz
SEKRETARIA
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 8.09.09
nr 6020, podpis *W*

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

szanowny Panie Marszałku,

W odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora Michała Wojtczaka, złożone podczas 39 posiedzenia Senatu RP w dniu 31 lipca br., w sprawie sprecyzowania, co kryje się pod terminem „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy”, przekazane przy piśmie znak: DP-II-0702-77-EN/9 z dnia 8 maja 2009 r. – przesyłam następującą informację.

Stosownie do art. 151⁴ § 1 Kodeksu pracy 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.

Jak wynika z powyższego przepisu, ograniczenie to nie dotyczy wszystkich pracowników „kierujących zespołami ludzi”, a jedynie kierowników komórek wyodrębnionych w ramach struktury organizacyjnej zakładu pracy. Nie odnosi się ono również do zastępców kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy (osobom takim przysługuje prawo do „normalnej” kompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych). Przepisy Kodeksu pracy nie definiują jednak pojęcia „kierownik

wyodrębnionej komórki organizacyjnej”, pozostawiając orzecznictwu sądowemu wypełnienie treścią tego pojęcia. Dlatego też w przypadku wątpliwości w tym zakresie pomocne może okazać się bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego. I tak, np. w wyroku z dnia 8 czerwca 2004 r. (III PK 22/04. OSNP z 2005 r., Nr 5, poz. 65) Sąd ten wyraził pogląd, że niezależnie od regulacji wewnętrzzakładowych, dla uznania pracownika za członka kadry kierowniczej (zarówno pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, jak i kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy) istotna jest treść faktycznych obowiązków pracownika. Na to, że dany pracownik jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy może, zdaniem Sądu, wskazywać np. sprawowanie funkcji przełożonego wobec innych pracowników, organizowanie i nadzorowanie ich pracy, w tym ustalanie im czasu pracy, udzielanie zwolnień od pracy, czy zatrudnianie nowych pracowników. Z kolei w wyroku z dnia 17 listopada 1981 r. (IPR 92/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz.82) Sąd Najwyższy podkreślił, że postanowienie umowy o pracę, iż stanowisko zajmowane przez pracownika ma charakter kierowniczy nie ma decydującego znaczenia, gdyż o takiej kwalifikacji decyduje wyłącznie spełnienie przesłanek przewidzianych w art. 135 (obecnie art. 151⁴) Kodeksu pracy. W ocenie Sądu pracownik kierujący komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy nie zajmuje kierowniczego stanowiska, jeżeli kieruje zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami tego zespołu (przy czym nie chodzi tutaj o jednakowy zakres obowiązków, ale o sam fakt wykonywania pracy). W podobny sposób Sąd ten wypowiedział się w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r. (II PK 114/04), w którym stwierdził, że zakres zastosowania art. 135 (obecnie art. 151⁴) Kodeksu pracy nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi.

Ponadto pragnę poinformować, że zdaniem Sądu Najwyższego, pozbawienie prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, o którym mowa w art. 135 (obecnie art. 151⁴ K.p.), dotyczy tylko wyjątkowych sytuacji i tylko pracowników zajmujących określone stanowiska związane z zarządaniem zakładem pracy lub jego wyodrębnionej części (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/2005). W uzasadnieniu Sąd podkreślił, że osoby te mogą wprawdzie w pewnym zakresie samodzielnie dysponować swoim czasem pracy (dlatego w zasadzie nie przysługuje im dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe), ale nie oznacza to, że pracodawca

może stale tak kształtować ich obowiązki, że ich wykonanie w normie czasu pracy jest niemożliwe.

W świetle powyższego wyrażam pogląd, że o tym czy dane stanowisko spełnia kryteria stanowiska - „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej”, o którym mowa w art.151⁴ § 1 Kodeksu pracy, decydują postanowienia statutu danej jednostki organizacyjnej lub innego aktu tworzącego albo ustalającego strukturę organizacyjną tej jednostki oraz zakres zadań związanych z pełnioną funkcją.

Z poważaniem

MINISTER
wz. *Jarosław Duda*
SEKRETARZ STANU