

<http://dx.doi.org/10.16926/gea.2015.01.07>

Olgierd KUCHARSKI

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych w świetle przepisów prawa pracy

Streszczenie

W artykule poddano analizie regulacje prawne dotyczące kierowników komórek organizacyjnych wyodrębnionych w prawie pracy. W szczególności zdefiniowano pojęcie na podstawie analizy przepisów oraz orzecznictwa, co ma to istotne znaczenie w zakresie ustalenia ich obowiązków oraz czasu pracy.

Słowa kluczowe: kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, prawo pracy.

1. Wstęp

Z wielu względów struktura organizacyjna części podmiotów zatrudniających pracowników jest złożona. Jest to przeważnie uzasadnione czynnikami pragmatycznymi, mającymi na celu uzyskanie jak największej efektywności realizacji zakładanych celów. Pewien wpływ na kształtowanie pośrednich szczebli zarządzania pracownikami będzie miała jednak również chęć egzekwowania przez pracodawców prawidłowego wykonywania pracy w celu unikania wypadków w pracy, chorób zawodowych, strat powstałych na wskutek złego wykonywania pracy, a także niedbałego wykonywania pracy. W świetle obecnych tendencji orzeczniczych – zasądzania coraz większych kwot odszkodowań i rent za uszczerbek na zdrowiu pracownika, jeżeli ma on związek z działalnością pracodawcy – ten czynnik wydaje się mieć coraz istotniejsze znaczenie. Niezależnie od przyczyn, struktura organizacyjna w danym przedsiębiorstwie będzie się kształtowała jako wypadkowa ponoszonych na nią kosztów i uzyskanych globalnych efektów w postaci większych zysków albo mniejszych strat. Wyodrębnienie części składowych przedsiębiorstwa, z ekonomicznego punktu widzenia,

jest oparte na zjawisku kierowania ludźmi, które można określić jako tego rodzaju oddziaływanie na nich, aby spowodować z ich strony zachowania ukierunkowane na postawione przed nimi zadania, zgodne z intencją kierującego¹. W tym znaczeniu kierowanie jest procesem, który wykorzystuje hierarchiczne zależności, uwarunkowane przez typ przyjętej organizacji².

W tym artykule chciałem zająć się jednak tylko regulacjami prawa pracy odnoszącymi się do pracowników kierujących wyodrębnionymi komórkami organizacyjnymi, a więc faktycznie wskazanym wyżej szczeblem pośrednim organizacji firmy pomiędzy podmiotami zarządzającymi a szeregowymi pracownikami. Uwagi dotyczące pozycji tego rodzaju pracowników będą miały uniwersalny charakter w tym znaczeniu, że będą się odnosić do przedsiębiorstw niezależnie od ich formy organizacyjnej. Jest to tematyka, która budzi pewne kontrowersje teoretyczne i praktyczne, czego efektem jest rozbudowane orzecznictwo.

2. Pojęcie kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej

Na plan pierwszy wysuwa się zagadnienie zdefiniowania, kim jest kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Ustawodawca nie wskazał definicji legalnej tego pojęcia³. Dlatego w tym zakresie należy posilkować się tezami zawartymi w literaturze przedmiotu, ale przede wszystkim ustaleniami dokonanymi przez orzecznictwo sądowe. Punktem wyjścia do analiz będą przepisy Kodeksu pracy, w których ustawodawca posłużył się odniesieniem do kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Takich regulacji nie jest wiele. Najważniejszą jest art. 151⁴ Kodeksu pracy⁴, w którym ustawodawca użył pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej”. W innych miejscach Kodeks pracy używa pojęć: „kto kierując pracownikami” (art. 283 § 3 Kodeksu pracy), „osoba kierująca pracownikami” (art. 212 Kodeksu pracy), „przełożony” (art. 100 § 1 i art. 210 § 1 Kodeksu pracy).

Wydaje się jednak, że najlepszym punktem odniesienia będzie zawarta w art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy definicja osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, ponieważ umożliwi *a contrario* wskazanie, kto nie jest taką osobą. Zgodnie z tym przepisem pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy będą pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Ustawodawca wyodrę-

¹ Słownik zarządzania kadrami, red. T. Listwan, C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 59.

² M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Kraków 2002, s. 138 i nn.

³ K. Walczak, Czas pracy, [w:] Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, red. K. Baran, Warszawa 2013, s. 392.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.), zwany dalej Kodeksem pracy.

rębnił zatem tę kategorię pracowników, opierając się na kryterium funkcjonalnym, poprzez podkreślenie, że dotyczy to osób „kierujących”, a więc faktycznie samodzielnie podejmujących najważniejsze decyzje w firmie i ponoszących za to odpowiedzialność. Najbardziej istotna nie będzie zatem nazwa stanowiska, a raczej zakres obowiązków i kompetencji. Osoba zarządzająca co do zasady wydaje polecenia realizacji określonych zadań, natomiast sama tego rodzaju poleceń nie otrzymuje⁵. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że zarządzanie zakładem, a więc bycie osobą zarządzającą polega na wykonywaniu następujących czynności zarządczych⁶:

1. czynności prawnych (*sensu largo*), których celem jest kształtowanie stosunku pracy i jego trwałych części, oraz czynności faktycznych dotyczących bieżącego kierowania procesem pracy;
2. czynności faktycznych, których celem jest podejmowanie decyzji dotyczących określonych spraw związanych z funkcjonowaniem zakładu pracy i procesu pracy.

Ten podział kładzie nacisk na koordynowanie czynności pracowniczych.

H. Lewandowski wskazuje na następujące kompetencje kierownicze pracodawcy: reglamentacyjne, dyrektywne, dyscyplinarne⁷. J. Jończyk dzieli czynności kierowniczych osób zarządzających zakładem pracy na czynności dyrektywne, dystrybutywne i dyscyplinarne⁸. Niezależnie od przyjętych podziałów i uszczegółowień przyjmowanych w literaturze, zarządzanie zakładem sprowadza się zasadniczo do podejmowania jednostronnych decyzji (które przejawiają się w wydanych poleceniach), nieraz oczywiście w ramach skomplikowanego procesu decyzyjnego⁹. Czynności o charakterze reglamentacyjnym, dyscyplinarnym, dystrybutywnym podkreślają tę pierwszą kompetencję.

Na przeciwnym biegunie struktury organizacyjnej są usytuowani szeregowi pracownicy, którzy muszą wykonywać każde otrzymane polecenie (zgodnie z art. 100 Kodeksu pracy), natomiast sami nie mogą wydawać komukolwiek władczych nakazów określonego zachowania. Opisywana w tym artykule kategoria pracowników (kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych) mieści się zatem pomiędzy tymi kategoriami pracowników, z jednej strony – zarządzającymi, a z drugiej – szeregowymi pracownikami. Jednak to rozróżnienie nie będzie niestety oddawało w pełni sensu opisywanej kategorii. Wynika to,

⁵ O szczegółach w zakresie kierownictwa w zakładzie zob. np. T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 143 i nn.

⁶ T. Duraj, *Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, PiZS 6/2005, s. 22.

⁷ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 13 i nn.

⁸ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 63.

⁹ A. Dral, *Podstawowe kryteria różnicowania statusu prawnego pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 3/14, s. 126.

z jednej strony, z faktu, że ustawodawca przewidział możliwość tworzenia wielopoziomowych struktur zarządzania danym podmiotem. Znajduje to potwierdzenie we wskazanej wyżej wielości określeń osób kierujących lub przełożonych nad pracownikami. Z drugiej strony, należy wskazać na celowość użycia przez ustawodawcę zwrotu „wyodrębniona komórka organizacyjna”. Temu zagadnieniu należy poświęcić więcej uwagi, aby należycie wyjaśnić opisywane zagadnienie.

Kryterium, jakie w sposób naturalny wysuwa się na plan pierwszy przy szukaniu odpowiedzi na pytanie, kim jest kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, wydaje się odnosić do odpowiedzi, czy ma podległych pracowników i czy może wydawać im wiążące polecenia oraz egzekwować ich wykonanie. Nie ma żadnych wątpliwości, że jeżeli osoba nie ma komu wydawać poleceń służbowych, nie będzie kierownikiem ani przełożonym. Jak natomiast wygląda sytuacja, gdy ktoś ma podporządkowanych sobie pracowników? Nie ma wątpliwości, że taka osoba będzie na pewno „przełożonym” (w myśl art. 100 § 1 i art. 210 § 1 Kodeksu pracy) oraz „osobą kierującą pracownikami” (wg art. 283 § 3 i art. 212 Kodeksu pracy). W sposób zwięzły, ale i adekwatny, określił taką sytuację A. Świątkowski, wskazując, że kierującym jest „każda osoba, której pracodawca podporządkował stale lub czasowo przynajmniej jednego pracownika”¹⁰.

Należy jednak rozstrzygnąć, czy powyższe ustalenie będzie adekwatne względem definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Zarówno literatura, jak i orzecznictwo wskazują, że nie. Argumentem wysuwającym się na plan pierwszy jest odwołanie się do dyrektyw wykładni, wskazujących, że racjonalny ustawodawca nie używa różnych terminów na określenie tego samego pojęcia (tj. przełożony, osoba kierująca, kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej). Również w przepisach Kodeksu pracy zauważalne jest, że ustawodawca celowo wprowadził różne określenia, ponieważ przypisuje im odmienne znaczenie. Dlatego też należy poddać analizie pojęcie „samodzielnej komórki organizacyjnej”, ponieważ to ono faktycznie różnicuje tę grupę pracowników.

Pierwszym ustaleniem jest niewątpliwie stwierdzenie, że co do zasady to pracodawca określa, które komórki organizacyjne należy uznać za samodzielne, a które nie. Tego rodzaju ustalenia powinny wynikać ze schematu organizacyjnego, regulaminu, statutu lub innego dokumentu wewnątrzzakładowego. Uznanie za samodzielną część przedsiębiorstwa może dotyczyć nawet najmniejszej jednostki. Jednak braki formalne w tym zakresie nie mogą zostać uznane za naruszenie przepisów prawa, ponieważ w tym zakresie ustawodawca nie narzuca pracodawcom żadnych obowiązkowych regulacji. Wyjątki będą nieliczne i dotyczą instytucji samorządowych lub państwowych. Orzecznictwo sądowe wskazuje, że tego rodzaju ustalenia mogą być zawarte nawet w umowie o pracę, nie-

¹⁰ A.M. Świątkowski, *Komentarz do Kodeksu pracy*, t. 2, Kraków 2002, s. 84.

mniej jednak najważniejsze znaczenie będzie miał faktyczny zakres wykonywanych czynności i odrębność komórki¹¹, a w szczególności posiadanie względnej samodzielności¹².

Za kryterium wyodrębnienia komórek organizacyjnych w zakładzie należy przyjąć autonomię określonej funkcji komórki, którą samodzielnie i w całości realizuje u danego pracodawcy, albo kryterium autonomii w sferze zarządzania jednostką¹³. Autonomia funkcji jest określana samodzielnie przez pracodawcę i może być oparta na kryterium geograficznym (np. regionu, miasta, budowy), przez kryterium mieszane (przedmiot działania i kryterium geograficzne). Wyodrębnienie może mieć również związek z realizacją określonego zadania, np. jakiejś inwestycji, i po jego wykonaniu znika. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej nie musi wiązać się z fizycznym oddaleniem od siedziby pracodawcy¹⁴. Decyduje o tym zakres uprawnień kierownika i przedmiot działania. Nie są wyodrębnionymi komórkami takie, które realizują zadania częściowe, nie posiadając w tym zakresie samodzielności. Takie wyodrębnienie nie musi mieć charakteru stałego w strukturze pracodawcy¹⁵.

Autonomia w sferze zarządzania również może mieć dwie postacie:

- podejmowania decyzji merytorycznych w zakresie kierowania swoją komórką;
- w zakresie podejmowania decyzji o wykorzystaniu zasobów materialnych i ludzkich, by wykonać powierzone zadania.

Może polegać na samodzielnym kierowaniu pracą podwładnych albo koordynowaniu pracy podmiotów zewnętrznych.

Kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie musi być uprawniony do reprezentowania pracodawcy w rozumieniu art. 3¹ Kodeksu pracy¹⁶. Taka osoba musi jednak faktycznie samodzielnie zarządzać jakąś wydzieloną częścią podmiotu zatrudniającego.

Wskazana wyżej konstytutywna cecha, jaką jest „wyodrębnienie organizacyjne”, jest związana z jeszcze jednym istotnym czynnikiem, jakim jest faktyczne wykonywanie pracy polegającej na kierowaniu pracownikami. Od strony negatywnej jest to uściślane w ten sposób, że analizowane pojęcie nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. o sygn. II PK 369/09 (LEX nr 585784).

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2009 r. o sygn. II PK 149/08 (opubl. OSNP 2010/17-18/210).

¹³ Ibidem, s. 698.

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r. o sygn. II PK 114/04, (opubl. OSNP 2005/16/245).

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r. o sygn. II PK 383/04, (opubl. OSNP 2006/7-8/112).

¹⁶ A. Sobczyk, *Komentarz do art. 151⁴ Kodeksu pracy*, [w:] *Komentarz do kodeksu pracy 2009 r.*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s. 697.

czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi¹⁷ lub pracy rotacyjnej z innymi pracownikami¹⁸.

Podsumowując powyższe rozważania, należy wskazać, że kierownikiem samodzielnej komórki organizacyjnej jest pracownik posiadający znaczną autonomię w kwestii wykonywanych zadań i w tym zakresie kierujący pracą podległych mu pracowników. W związku z tym jego praca jest surowiej oceniana przez przełożonych, bo od niego można wymagać więcej¹⁹. Jest to związane z faktem, że taki pracownik jest rozliczany za efekty pracy, albowiem jego głównym zadaniem jest organizowanie i nadzorowanie procesu pracy w wyodrębnionej komórce organizacyjnej.

Powyższe uwagi pozwalają również na stwierdzenie, że nie będzie kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pracownik, któremu pracodawca dał prawo wydawania poleceń innym pracownikom, ale sam nie podporządkował żadnej wydzielonej jednostki organizacyjnej, albo w tego typu jednostce ma zatrudnionych innych pracowników, albo praca jest wykonywana na równi przez kierownika z innymi pracownikami tej komórki. Takimi pracownikami mogą być np. pracownicy służby bhp, którzy mogą wydawać polecenia usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości zagrażających życiu lub zdrowiu zatrudnionych, kontrolerzy jakości produkcji, audytorzy, czy tzw. ustawiacze maszyn, którzy wskazują, w jaki sposób ma być wykonywana praca albo wydają polecenia zaprzestania pracy (wadliwie wykonywanej), ale sami nie zajmują stanowiska kierowniczego. Ich kompetencja do wydawania poleceń określonego rodzaju będzie wynikała z przepisów wewnątrzzakładowych (albo zakresów obowiązków), natomiast osoby te nie będą uznawane za kierowników wydzielonych komórek organizacyjnych.

3. Regulacje Kodeksu pracy dotyczące kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych

Ustalenia terminologiczne miały umożliwić usunięcie wątpliwości w prawie pracy związanych z pojęciem kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Interesującym wydaje się jednak wskazanie skutków prawnych związanych z faktem zajmowania tego rodzaju stanowiska.

Skutkiem pierwszoplanowym jest na pewno większa odpowiedzialność, związana z faktem, że odpowiada się przed przełożonymi za efekty działań pod-

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r. o sygn. II PK 114/04 (opubl. OSNP 2005/16/ 245); Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981r. o sygn. I PR 92/81 (opubl. OSNP 1982/5-6/ 82).

¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r. o sygn. II PK 221/10 (opubl. OSNP 2012/ 9-10/111).

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2008 r. o sygn. II PK 9/048 (LEX 529774).

ległych pracowników. W szczególności może to powodować rozwiązanie stosunku pracy z kierownikiem, który nie osiąga planowanych efektów, pomimo że nie można nic zarzucić jego staranności lub sumienności. Z drugiej strony, jest związane z obowiązkiem takiej organizacji pracy, aby nie dochodziło do wypadków w pracy, chorób zawodowych, ponieważ może to powodować np. sankcje wykroczeniowe (art. 212 Kodeksu pracy w związku z art. 283 Kodeksu pracy). Przepis art. 212 Kodeksu pracy w sposób niebudzący wątpliwości nakłada na każdą osobę kierującą pracownikami (w tym oczywiście również na kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej) obowiązki w szczególności w zakresie organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, organizowania i przygotowania i prowadzenia prac uwzględniających zabezpieczenie pracowników przed wypadkami w pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy, dbanie o właściwy stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, egzekwowanie przestrzegania przez podległych pracowników przepisów i zasad bhp, zapewnianie wykonywania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami. Te przepisy mają charakter *ius cogens*, o czym każdy z kierowników powinien pamiętać.

Ustawodawca wskazał na jeszcze jeden aspekt, wydaje się najistotniejszy, bo wprost i jedyny raz odnoszący się do terminu „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” w Kodeksie pracy. W art. 151⁴ Kodeksu pracy zapisano, że 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, za wyjątkiem pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Taka regulacja jest czymś naturalnym, zważywszy na fakt, że w zakładzie tego rodzaju pracownicy są nie tylko organizatorami pracy, ale również decydują w stopniu co najmniej znacznym o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy²⁰. Mogą oni dysponować w większym – aniżeli szeregowi pracownicy – zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, to rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych²¹.

Dlatego tak ważne jest prawidłowe określenie charakteru zajmowanego stanowiska, aby nie dochodziło do nadużyć prawa. W praktyce rodzi to problemy ze ścisłym wskazaniem, czy ktoś jest kierownikiem „wyodrębnionej”, czy nie komórki organizacyjnej. Wcześniejsze rozważania wskazały, że istnieją klarowne kryteria badania i rozstrzygnięcia tego rodzaju sytuacji.

²⁰ *Komentarz do kodeksu pracy*, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 604.

²¹ Por. na ten temat: Ł. Pisarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 825–827.

W praktyce wystąpił jeszcze jeden problem. Zdarzają się sytuacje, w których na kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych nakładano tak wiele zadań i oczekiwano od nich osiągania tak znacznych efektów ekonomicznych, że osoby te musiały permanentnie wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych. Pojawiło się zatem pytanie, czy takie sytuacje, tj. nakładania nadmiernej liczby obowiązków i wskutek tego ciągle przekraczanie norm czasu pracy, są zgodne z prawem.

Odpowiedź na to pytanie musi być poprzedzona uwagą, że nie ulega żadnej wątpliwości, że kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych samodzielnie planują swój czas pracy. Jeżeli wskutek niedbałego, nierzetelnego, niesumiennego, niestarannego wykonywania obowiązków nie są w stanie wykonać swojej pracy w normalnych godzinach pracy, to skutek ten wyłącznie ich obciąża.

Dyspozycja art. 151⁴ Kodeksu pracy wskazuje na sytuacje, kiedy kierownik musi „sporadycznie” (a więc tylko niekiedy) pozostać dłużej, jeżeli jest to uzasadnione wyjątkową potrzebą²². Tacy pracownicy nie są bowiem wyłączeni spod dobrodziejstw norm czasu pracy, a więc ich zadania muszą być tak zakreślone, aby ich wykonanie nie wymagało – w normalnym biegu rzeczy – przedłużania norm czasu pracy²³. W odniesieniu do takich sytuacji ustawodawca z góry przewidział, że jeżeli tego rodzaju dodatkowa praca wystąpi w niedziele i święta, to kierownikowi wyodrębnionej komórki organizacyjnej przysługują takie same przywileje jak każdemu innemu pracownikowi, tj. albo odbiór czasu wolnego albo dodatkowe wynagrodzenie.

Ocena sytuacji ulega jednak zmianie, jeżeli pracownik w sposób rzetelny (sumienny i staranny) wykonuje swoje obowiązki, a pomimo tego stale musi pracować ponad normy czasu pracy. W takim przypadku nie można pracownika obciążać skutkami wadliwej organizacji procesów pracy. W szczególności w ukształtowanym i stabilnym orzecznictwie wskazano, że pracownik nie może ponosić odpowiedzialności za niezależne od siebie wadliwości w postępowaniu pracodawcy w zakresie zarządzania zakładem²⁴. Nie budzi już żadnych wątpliwości, że takie ukształtowanie obowiązków, które obiektywnie nie pozwalają na ich wykonanie w normalnym czasie pracy²⁵, wyłącza stosowanie art. 151⁴ Kodeksu pracy i kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej może domagać się wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Tego rodzaju wadliwość organizacji procesu pracy musi mieć charakter systemowy, a więc taki, że pracownik systematycznie musi pracować w godzinach nadliczbowych.

²² Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 31 stycznia 2013 r. o sygn. III APa 37/12 (LEX 1293106).

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004 r. o sygn. I PK 707/03 (LEX 518050).

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r. o sygn. II PK 22/04 (opubl. OSNP 2005/5/ 65).

²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2010 r. o sygn. II PK 146/10 (LEX 784921); Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r. o sygn. II PK 8/04 (LEX 585786).

4. Zakończenie

Podsumowując powyższe rozważania, należy wskazać, że ustawodawca nie określił definicji legalnej kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w prawie pracy, pomimo że takim pojęciem posługują się przepisy. Dodatkowo pewne zamieszanie terminologiczne powoduje fakt, że przepisy Kodeksu pracy używają również pojęć zbliżonych znaczeniowo, takich jak „przełożony”, „kierujący pracownikami”. Jak wykazano na podstawie analizy poglądów doktryny, a przede wszystkim orzecznictwa: każdy kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej jest zarówno przełożonym, jak i kierującym pracownikami, ale odwrotna zależność nie zawsze zachodzi. Jest to związane z faktem, że przełożonym może być również pracownik (np. mistrz, majster, brygadzysta), który nie będzie traktowany jak kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Przesłankami, które wskazano w artykule, a które konstytuują byt prawny kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, są:

- kierowanie pracownikami (a co najmniej jednym) poprzez możliwość wydawania mu poleceń, które ten musi wykonać, bo w przeciwnym razie grożą mu konsekwencje prawne;
- wyodrębnienie komórki organizacyjnej w strukturze wewnątrzzakładowej, a co najmniej poprzez faktyczne jej funkcjonowanie w zakładzie;
- kierownictwo pracownikami nie może polegać na wykonywaniu tych samych czynności, co podlegli pracownicy, a musi dotyczyć kontroli i nadzorowania procesu pracy.

Spełnianie tych przesłanek będzie miało przesądzające znaczenie przy określaniu statusu prawnego danego kierownika.

Analiza wskazanych wyżej przesłanek (dokonana głównie w licznych orzeczeniach) związana była z występującymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy, a mającymi związek z naruszaniem norm czasu pracy. Jest to związane z treścią art. 151⁴ Kodeksu pracy, który zezwala na pracę kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych w razie potrzeby w godzinach nadliczbowych, generalnie bez prawa do rekompensaty z tego tytułu. Na tle tego przepisu dochodziło do sytuacji nadużywania tej regulacji przez pracodawców, poprzez przydzielanie średniej kadrze zarządzającej nadmiernej liczby obowiązków niemożliwych do wypełnienia w ramach normy czasu pracy. Sądy musiały występować w obronie naruszanych praw pracowników, wskazując, że art. 151⁴ Kodeksu pracy nie wyłącza norm czasu pracy. W uzasadnieniach wskazywanych wyroków można znaleźć przykłady pracy przez wiele dni pod rząd po 11–12 godzin na dobę z jednym tylko dniem wolnym od pracy w tygodniu. Dopiero konsekwentna linia orzecznicza, zasądzania wynagrodzeń wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, spowodowała, że ograniczono stosowanie takich niewłaściwych praktyk.

Z drugiej strony, warto przypomnieć, że art. 151⁴ Kodeksu pracy, który wskazuje, że kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej może wykonywać prace w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu nie musi otrzymywać dodatkowego wynagrodzenia, podkreśla, że ta kategoria pracowników posiada dużą samodzielność w wykonywaniu swoich zadań i w tym zakresie jej kompetencje względem podległych pracowników są równe pracownikom zarządzającym całym zakładem pracy.

Bibliografia

Pozycje książkowe i artykuły

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2002.
- Drał A., *Podstawowe kryteria różnicowania statusu prawnego pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 3.
- Duraj T., *Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, PiZS 6/2005.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1992.
- Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977.
- Listwan T. (red.), *Słownik zarządzania kadrami*, Warszawa 2005.
- Liszczyk T., *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.
- Pisarczyk Ł., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009.
- Salwa Z. (red.), *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2008.
- Sobczyk A., *Komentarz do art. 151⁴ Kodeksu pracy*, [w:] *Komentarz do kodeksu pracy 2009 r.*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009.
- Świątkowski A.M., *Komentarz do Kodeksu pracy*, t. 2, Kraków 2002.
- Walczak K., *Czas pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Warszawa 2013.

Separate Organisational Unit Manager in the Rule of Labour Law

Summary

In this paper analyzed rules regarding separate organisational unit manager in labour law. In particular described concept on the basis of ruling court and analyzed rules of labour law, what is very important for manager obligation and their time of work.

Keywords: Separate organisational unit manager, labour law.