

Walery Masewicz

Nienormowany czas pracy w polskim prawie pracy: ocena od strony unormowań prawnych i praktyki

Palestra 19/11(215), 19-27

1975

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Nie normowany czas pracy w polskim prawie pracy (Ocena od strony unormowań prawnych i praktyki)

Autor przedstawia genezę i rozwój (w orzecznictwie i literaturze) instytucji prawnej określanej jako nie normowany czas pracy oraz obecne jej unormowanie. Postępując się pewnym materiałem empirycznym, podejmuje próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy nowela do ustawy o czasie pracy z 1 lipca 1958 r. (recypowana następnie w całości przez kodeks pracy) zwiększyła faktycznie liczbę godzin pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze lub samodzielne, czy też tylko zmieniła sferę unormowań prawnych, nie wpływając bezpośrednio na budżet czasu pracy tej kategorii pracowników. Autor przedstawia także obecne uregulowanie nie normowanego czasu pracy na tle stanu prawnego ukształtowanego przez kodeks pracy.

System norm dotyczący czasu pracy, ukształtowany przez kodeks pracy oraz przepisy wykonawcze i związkowe, w jednym tylko wypadku *expressis verbis* zawiera zwrot technicznoprawny o nie normowanym czasie pracy. Zawarty jest on w art. 57 b ustawy z 14 kwietnia 1967 r. o Prokuraturze PRL¹, który stwierdza, że pracownicy prokuratorscy są pracownikami o nie normowanym czasie pracy. Ponadto unormowania wyrażające myśl, że czas pracy określonej kategorii pracowników nie jest bezpośrednio limitowany jednostkami czasu w skali doby, tygodnia lub innego okresu, lecz jedynie pośrednio wymiarem powierzonych pracownikowi zadań, zawarte są w art. 136 k.p. i w art. 65 prawa o ustroju sądów powszechnych², który odnosi się nie tylko do sędziów, ale również do notariuszy, aplikantów i asesorów notarialnych. Pomimo pewnej różnicy, jaka zachodzi między szczególnym reżymem czasu pracy unormowanym w art. 136 k.p., w którym pracownicy nie są związani ani wymiarem, ani rozkładem czasu pracy, a unormowaniem zawartym w art. 65 u.s.p., który nie wyłącza ustalenia pewnego rozkładu czasu pracy w poszczególnych dniach tygodnia, w obu wypadkach chodzi o szczególny system czasu pracy, znamienny brakiem szczegółowo określonych norm czasu pracy.

Błędnie byłoby jednak przypuszczać, że nie normowany czas pracy stał się pojęciem prawnym, które powstało dopiero na tle kodyfikacji prawa pracy. W praktyce „nie normowany czas pracy” stosowany był od dawna w języku prawniczym, orzecznictwie i literaturze, aczkolwiek jego treść normatywna i społeczno-ekonomiczna, a zwłaszcza zakres pojęciowy, nie były nigdy jednolicie rozumiane. W okresie poprzedzającym kodyfikację prawa pracy termin „nie normowany czas pracy” kojarzył się ze szczególnym unormowaniem czasu pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze lub inne samodzielne stanowiska pracy. Jego podstawę normatywną upatrywano w art. 16a ustawy z 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, aczkolwiek w tekście tego przepisu brak było wzmianki, że czas pracy tej kategorii pracowników jest „nie normowany”. Ponieważ obecne unormowanie czasu pracy pracowników na stanowiskach kierow-

¹ Pkt 6 dekretu z 27 grudnia 1974 r. o zmianie ustawy o Prokuraturze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. Nr 50, poz. 318).

² Pkt 6 dekretu z 27 grudnia 1974 r. o zmianie prawa o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 50, poz. 316), pkt 10 dekretu z 27 grudnia 1974 r. o zmianie prawa o notariacie (Dz. U. Nr 50, poz. 317).

nicznych i samodzielnych jest do pewnego stopnia kontynuacją unormowań obowiązujących do dnia 1 stycznia 1975 r., przeto celowe wydaje się nieco szersze przedstawienie genezy unormowań prawnych i praktyki oraz kontekstu społeczno-ekonomicznego instytucji prawnej określonej jako „nie normowany czas pracy”.

Ustawa z 1919 r. nie normowała odrębnie czasu pracy pracowników na stanowiskach kierowniczych. Regulowała ona czas pracy podporządkowanej, jednostronnie wyznaczonej i nie odnosiła się do osób, które personalnie i prawnie identyfikowały się z podmiotem zatrudniającym. Odróżniała jednak właściciela zakładu pracy od jego kierownika wówczas, kiedy chodziło o odpowiedzialność karną za wykroczenie przeciwko przepisom o czasie pracy. Rozstrzygnięcie kwestii, czy kierownik zakładu pracy nie będący jego właścicielem podlega reglamentacji czasu pracy, pozostawiono wykładni.

Kierownik zakładu uprawniony był, w imieniu podmiotu zatrudniającego, do rozporządzania osobą pracownika przez ustaloną w ustawie liczbę godzin. Do niego zatem adresowane były wszelkie ustawowe ograniczenia dotyczące przedłużania czasu pracy, które zresztą odnosiły się częściowo także do „kierownika robót”, będącego kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej lub tylko bezpośrednim przełożonym pracy. Hierarchia stanowisk kierowniczych oznaczała, że kierownicy niższych szczebli pozostawali do rozporządzenia swych bezpośrednich przełożonych, a ci z kolei — do rozporządzenia kierownika zakładu pracy. W ten sposób można było wyodrębnić kierowników pracy jako tych, którzy kierowali pracą innych pracowników, od kierownika zakładu pracy, który niejednokrotnie jednoczył w sobie charakter organu statutowego osoby prawnej i przełożonego pracy jako nosiciela uprawnień dyrektywnych.

Ustawa o czasie pracy nie uwzględniała w ogóle tych różnicowań między kierownikami pracy, problem zaś ten musiał być rozstrzygany *ad casum* w orzecznictwie na tle roszczeń o dopłaty za godziny nadliczbowe.

W orzecznictwie SN okresu międzywojennego dwukrotnie wyrażony został pogląd, że ustawa z 1919 r. nie reguluje czasu pracy osób na stanowiskach kierowniczych. Początkowo Sąd Najwyższy wyłączył spod reglamentacji ustawowej czas pracy tylko pracowników zajmujących „naczelne stanowiska kierownicze”³, podając trzy podstawowe argumenty: a) ich niezależność od dyrektyw właściciela przedsiębiorstwa, b) brak wyraźnego unormowania tej kwestii w ustawie i c) odrębną sytuację ekonomiczną i socjalną kierowników pracy, uzasadniającą ich wyłączenie spod ochrony prawnej ustanowionej przez przepisy o czasie pracy. Argument pierwszy został następnie w orzecznictwie uznany za podstawową przesłankę, a sformułowana przez SN teza miała już charakter pewnej ogólnej zasady⁴. Analogiczną wykładnię stosował także Najwyższy Trybunał Administracyjny w orzecznictwie podatkowym⁵.

W literaturze prawa pracy tego okresu, w której podporządkowanie pracownika uważane było za *quaestiones diabolicæ* nauki prawa, brak było tak kategorycznie sformułowanych twierdzeń, aczkolwiek uznawano, że zachodzi pewien logiczny związek między funkcją ochronną ustawodawstwa pracy a stopniem zależności osobistej i położeniem socjalnym pracownika⁶.

³ Orz. SN z 14 stycznia 1931 r. I C 1502/30 (OSN nr 1/1931, poz. 11).

⁴ Orz. SN z 19 stycznia 1932 r. III R w 746/32 (OSN z 1933 r. poz. 38).

⁵ Orz. NTA z 30 stycznia 1931 r. L. rej. 4242/38; S. Rosmarin: Znaczenie orzecznictwa podatkowego NTA dla prawa pracy, PPP nr 1/1939, s. 14.

⁶ J. G. Wengierow: Jeszcze o zależności pracownika w stosunku pracy, PPP nr 1/1939, s. 6, tenże: O pracodawcy w prawie pracy, PPP nr 10/1938, s. 10; J. Hubert: Zakład pracy jako pojęcie polskiego prawa pracy, RPEiS nr 1/1930, s. 63.

Niektóre z przedstawionych wyżej przesłanek zasługują na uwagę. Z punktu widzenia społecznego podziału pracy zachodzi oczywista różnica między pracą kierownika a pracą pracownika wykonawczego. Praca jednostronnie wyznaczona, spełniana pod nadzorem przełożonego, skierowana jest najczęściej na materialny przedmiot pracy, praca zaś osób na stanowiskach kierowniczych polega na koordynacji czynności w procesie produkcyjnym, a przedmiotem tych czynności jest działalność pracowników bezpośrednio kształtujących przedmiot pracy⁷. Jednakże zasadnicza odmiennosc funkcji roboczej, a nawet niewielki stopień podporządkowania pracownika na kierowniczym stanowisku, jak również pewna jego niezależność ekonomiczna nie pozwalały na pozbawienie go całkowicie ochrony wynikającej z przepisów o czasie pracy.

W powojennej literaturze pogląd oparty na przesłankach analogicznych do tych, jakimi w okresie międzywojennym kierował się Sąd Najwyższy, wypowiedział H. Ogorzelski⁸, a w literaturze prawa karnego (na odmiennych jednak przesłankach) A. Gubiński⁹, który uważał, że pracowników o nie normowanym czasie pracy nie obowiązuje żaden sformalizowany system reglamentacji czasu pracy. Nie został on jednak akceptowany, ponieważ po uchyleniu sankcji karnych za nie stawienie się do pracy brak było uzasadnienia, aby pracownik mógł być jednocześnie zwolniony od obowiązku systematycznego stawiania się do pracy, przestrzegania jego rozkładu i przepracowania ustalonej liczby godzin¹⁰. Rodzaj pracy, stanowisko lub funkcja mogły natomiast modyfikować obowiązek przestrzegania czasu pracy w ten sposób, że niektórzy pracownicy byli zwolnieni od obowiązku przestrzegania rozkładu czasu pracy, będąc jednocześnie zobowiązani do systematycznego stawiania się do pracy i przepracowania ustalonej liczby godzin.

W powojennym orzecznictwie SN, w którym nie wypowiedziano *expressis verbis* poglądu o wyłączeniu pracowników na stanowiskach kierowniczych spod powszechnej reglamentacji czasu pracy, obowiązek pracy poza normalnymi godzinami i wynikające stąd konsekwencje rozważane były w aspekcie prawa do dopłat za godziny nadliczbowe. W 1952 roku wydanych zostało kilka orzeczeń¹¹ uznających, że otrzymywany przez tych pracowników dodatek funkcyjny nie pozbawia ich uprawnień do dodatkowych dopłat za godziny nadliczbowe; orzeczenia te nie rozstrzygnęły jednak zasadniczej kwestii stałego obowiązku świadczenia pracy nadliczbowej i nie wprowadziły pojęcia „nie normowanego czasu pracy”.

Wprawdzie w niektórych orzeczeniach¹² przewijała się myśl, że kierownicy zakładów pracy mają realną możliwość takiego zorganizowania własnej pracy, w której nie zachodziłaby potrzeba pracy nadliczbowej, jednakże teza ta stanowiła tylko fragment uzasadnienia odmawiającego uprawnień do dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych. Orzecznictwo tego okresu nie zawierało bezpośrednio stwierdzenia, że pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze mają prawny obowiązek stałego świadczenia pracy nadliczbowej. Możliwość indywidualnego kształtowania rozkładu czasu pracy stanowić miała natomiast przesłankę przemawiającą za tym, że roz-

7 O. Lange: *Ekonomia polityczna*, Warszawa 1968, t. II, s. 48–49.

8 H. Ogorzelski: *Nie normowany czas pracy w polskim prawie pracy*, PZS nr 1/1954, s. 2–15.

9 A. Gubiński: *Socjalistyczna dyscyplina pracy w prawie karnym*, Warszawa 1954, s. 25 i nast.

10 Z. Salwa: *Treść i podmioty obowiązku przestrzegania czasu pracy*, PiP nr 12/1959, s. 1017.

11 Orz. SN z 5 sierpnia 1952 r. ŁC 558/51, PZS nr 12/1952, s. 165; Orz. SN z 25 stycznia 1952 r., PiP nr 7/1952; orz. SN z 29.V.1952 r. C 1713/51, OSPiKA z 1957 r. poz. 50.

12 Orz. SN z 5 lipca 1957 r. 4 CR 687/56, OSPiKA z 1958 r. poz. 73.

czenie o dopłaty za godziny nadliczbowe może być uznane, uwzględniając okoliczności konkretnej sytuacji, za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Orzecznictwo odmawiające dodatkom funkcyjnym charakteru ryczałtu za godziny nadliczbowe zakwestionował A. Meszorer, a Sąd Najwyższy zmienił następnie swój pogląd wypowiadając tezę, że określony w przepisach płacowych dodatek funkcyjny w zasadzie kompensuje należność za godziny nadliczbowe¹³. Zmianę tę z kolei krytycznie ocenili A. Stelmachowski¹⁴ i T. Byliński¹⁵. Obaj autorzy reprezentowali stanowisko, że kwestii czasu pracy osób na stanowiskach kierowniczych nie da się rozstrzygnąć przez pryzmat wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dlatego należy poszukiwać kryteriów pozwalających określić pojęcie pracownika o nie normowanym czasie pracy. Pracownikiem takim może być tylko ten, kto istotnie sam ustala rozkład czasu pracy, co jednak nie zachodzi na każdym stanowisku kierowniczym. Sugestia ta została podchwyciona przez późniejsze orzecznictwo SN¹⁶.

Na ewolucję poglądów w tym zakresie istotny wpływ wywarła radziecka doktryna prawa pracy¹⁷, w której jednak sam termin „nie normowany czas pracy” traktowany był jako umowny, a tak określony system czasu pracy charakteryzował się tym, że:

1) nie mógł on być krótszy od normalnego czasu pracy. Pracownicy zajmujący stanowiska o nie normowanym czasie pracy nie są zwolnieni od obowiązku pracy w normalnym wymiarze czasowym, który stanowi dla nich tylko minimalny czas pracy. Obowiązek pracy dodatkowej nie zmienia zatem faktu, że są oni w tym zakresie objęci powszechną reglamentacją czasu pracy;

2) obowiązek pracy w godzinach przekraczających normalny czas pracy nie stanowi reguły, lecz jedynie wyjątek od normalnego czasu pracy. Na wzajemny stosunek między obowiązkiem pracy w normalnym a nadliczbowym czasie nie ma wpływu okoliczność, że w praktyce proporcje te mogą być zachwiane lub przedstawiać się wręcz odwrotnie. Anomalie takie mogą wynikać z różnych, nie zakładanych przez ustawodawcę przyczyn: złej organizacji pracy lub jej spiętrzenia w pewnych okresach, nadzwyczajnych wydarzeń itp.

Można przypuszczać, że na takich przesłankach oparta była nowela do ustawy o czasie pracy z dnia 1 lipca 1958 r. Wychodziła ona z ogólnego założenia, że także dla tej kategorii pracowników nadliczbowe godziny pracy będą tylko wyjątkiem od reguły.

W okresie bezpośrednio poprzedzającym uchwalenie noweli z 1 lipca 1958 r. podnoszone były dwa argumenty. Uzasadnienie projektu ustawy¹⁸ zawierało m.in. stwierdzenie, że „nie można bowiem dawać prawa do takiego wynagrodzenia (tj. za godziny nadliczbowe — W.M.) pracownikom, którzy sami faktycznie organizują swoją pracę i decydują o przedłużeniu czasu jej trwania”, a sprawozdawca sejmowej Komisji Pracy i Spraw Socjalnych Jadwiga Prawdzicowa¹⁹ podniosła, że

¹³ Orz. SN z 11 marca 1953 r., PiP nr 2/1954.

¹⁴ A. Stelmachowski: W kwestii wynagrodzenia za godziny nadliczbowe pracowników pobierających dodatki funkcyjne, PiP nr 4/1954, s. 668.

¹⁵ T. Byliński: Zakres ochrony prawnej pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych, PUG nr 1/1957, s. 22—25.

¹⁶ Orz. SN z 7 stycznia 1956 r. 4 CR 744/54 (cyt. przez J. Szczerkiego: Orzecznictwo sądowe w sprawach godzin nadliczbowych, PUG nr 5 i 6/1956).

¹⁷ L. J. Ostrowski: Czas pracy w Związku Radzieckim, IP, Warszawa 1964, s. 61—62 (autor podaje obszerną literaturę radziecką dotyczącą tego zagadnienia).

¹⁸ Sejm PRL, 1958, Druk nr 170.

¹⁹ Sejm PRL, Kadencja II, Sesja III—IV, łam 131.

„nie kto inny, lecz przede wszystkim pracownicy na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych ponoszą odpowiedzialność za wadliwą organizację pracy i usterki w pracy. Brak rytmiczności w pracy powoduje nie tylko łatwość, ale i szkodliwość (...) zbędnego często stosowania pracy w godzinach nadliczbowych”. Sprawozdawczyni zaznaczyła przy tym, że w planowej gospodarce socjalistycznej nadmierne stosowanie godzin nadliczbowych jest bezpośrednim następstwem poważnych niedociągnięć organizacyjnych.

Zniesienie ustawowych ograniczeń dotyczących czasu pracy wywierało rozległe implikacje. Oznaczało bowiem nie tylko zniesienie ograniczeń wymiaru czasu pracy na dobę i tydzień, lecz także całego systemu nadzoru i kontroli, zakazów dotyczących stosowania pracy w porze nocnej oraz w niedziele i święta, ustawowych limitów nadliczbowych godzin pracy itp. Wychodząc z założenia, że pracownicy na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych tylko do pewnego stopnia samodzielnie ustalają rozkład swego czasu pracy i w ograniczonym zakresie mogą decydować sami o tym, czy powierzono im obowiązki mogą wykonywać w normalnym czasie pracy, art. 16a ustawy z 1919 r. ustanowił dwa wyjątki od zasady, że za przedłużony czas pracy nie mają oni uprawnień do odrębnego wynagrodzenia. Pierwszy dotyczył pracy wykonywanej na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, drugi — czynności nie należących do zakresu uzgodnionej funkcji pracownika. To odstępstwo od ogólnej zasady ograniczało się tylko do kwestii wynagrodzenia. Pozostałe ograniczenia wynikające z ustawy a dotyczące nadliczbowych godzin pracy, wymagające uprzedniej zgody na ich stosowanie, określenia limitu itp., nie miały w tym zakresie zastosowania.

Ustanawiając dla tej kategorii pracowników ogólny obowiązek pracy ponad normalne godziny bez ustawowych ograniczeń, nowela z 1958 r. bezpośrednio oddziaływała na sytuację dużych grup zawodowych, ponieważ w nomenklaturze stanowisk w wielu gałęziach przemysłu do kierowniczych zaliczano już starszych majstrów, a nawet majstrów. Równie obszerne były katalogi pracowników samodzielnych, którzy w zakresie czasu pracy zrównani byli — z niewielkimi wyjątkami — z pracownikami na stanowiskach kierowniczych.

Czy nowela do ustawy o czasie pracy z 1958 r., statuując obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych, zmieniła stan faktyczny w zakresie czasu pracy, czy też tylko sferę unormowań prawnych? Odpowiedź na to pytanie nie może być jednoznaczna. Z punktu widzenia zakresu podmiotowego nowela lipcowa ustanowiła nie znane poprzedniemu ustawodawstwu pojęcie pracownika na samodzielnym stanowisku pracy, a w grupie stanowisk zaliczanych do kierowniczych znacznie rozszerzyła ten katalog zaliczając doń, poza kierownikami zakładów pracy i ich statutowymi następcami, także cały niemal średni personel kierowniczy w przemyśle.

Praktyczne skutki noweli lipcowej koncentrowały się głównie w sferze polityki płac. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze lub samodzielne utracili uprawnienie do dopłat za godziny nadliczbowe, jednakże ich budżet czasu pracy pozostał — traktując ich całościowo — nie zmieniony, gdyż kształtowała go nie litera prawa, lecz faktyczny zakres obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska pracy. Czas pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze determinowany był zawsze złożonymi czynnikami, zależnymi nie tylko od organizacji własnej pracy, a nawet od jej stylu” i sposobu zarządzania przedsiębiorstwem, ale może jeszcze w większym stopniu od wzajemnych stosunków między poszczególnymi ogniskami administracji gospodarczej, organizacji życia publicznego itp., co wynika z wielofunkcyjnego charakteru ich pracy.

Powiązanie czasu pracy z jej wynikami ma w stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa inny charakter niż w stosunku do pozostałych pracowników. Oceny, czy dyrektor wywiązał się ze swych obowiązków, można dokonać tylko na podstawie całości kształtu działalności kierowanego przez niego przedsiębiorstwa, a pozostałe mierniki pracy, w szczególności zaś zużyty na nią czas, mają znaczenie tylko posiłkowe²⁰. Czas pracy nie stanowi tu także decydującego kryterium wysokości wynagrodzenia za pracę, aczkolwiek wysokość ta skalkulowana jest przeważnie w taki sposób, żeby stanowiła także rekompensatę za przedłużony dzień pracy.

Czas pracy zawodowej kierownika socjalistycznego zakładu pracy jest pochodną „wielopłaszczyznowości” jego rozległych obowiązków jako organizatora i kierownika zakładu, bezpośredniego i pośredniego przełożonego, działacza gospodarczego i społecznego²¹.

Na wielofunkcyjny charakter pracy kierownika przedsiębiorstwa przemysłowego wpływają różne czynniki, dlatego trudno jest doszukiwać się tu jakiegoś jednolitego modelu. Niejednokrotnie podejmowane były w literaturze próby ich systematyzacji. Katalog typowych czynności spełnianych przez kierownika przedsiębiorstwa może być szerszy lub węższy w zależności od przyjętych kryteriów klasyfikacyjnych, charakteru podstawowej działalności zakładu, rozpiętości jego zadań itp.²² Niektóre z tych czynności są bezpośrednio związane z operatywnym zarządzeniem i kierowaniem, inne są następstwem rozległych funkcji społeczno-politycznych kierowników przedsiębiorstw jako działaczy gospodarczych i politycznych. Zwłaszcza te ostatnie nadmiernie nieraz rozpraszają rozporządzalny czas na czynności reprezentacyjne, zakładające *implicite* konieczność osobistego udziału w licznych konferencjach, naradach, spotkaniach, odprawach itp.²³

Badania budżetów czasu kierowników przedsiębiorstw przemysłowych, przeprowadzone zarówno w Polsce jak i za granicą, dowodzą, że czas pracy tej grupy zawodowej jest powszechnie dłuższy od jego znormalizowanego wymiaru. Przeciętnie wynosi on:

w Polsce — 10 godzin, w Czechosłowacji — 11 godzin, w Stanach Zjednoczonych AP — 9—11 godzin, w Holandii — 12 godzin na dobę²⁴.

Badania szczegółowe wykazały, że czas pracy dyrektorów naczelnych polskich

²⁰ T. Grzeszczyk: Czynniki doskonalenia pracy kierownictwa przedsiębiorstwa, PiZS nr 5/1971, s. 6—7; W. Muszański: Charakter prawny zatrudnienia dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, PiZS nr 3/1967, s. 13—15.

²¹ W. Kieżun: Dyrektor — Z problematyki zarządzania instytucją, Warszawa 1968, s. 82—83. W przemysłowych organizacjach kapitalistycznych zakres obowiązków jest o tyle większy, że kierownicy przedsiębiorstw rzadko są działaczami społecznymi. H. Koontz i C. O'Donnell (Zasady zarządzania, Warszawa 1969, s. 50) czynności kierownicze ograniczają do planowania, organizowania, dobierania personelu, kierowania i kontrolowania.

²² M. Idzikowska-Szymańska (Psychologiczna analiza pracy kierownika zakładu przemysłowego, HP nr 4—5/1968, s. 61) wyodrębnia siedem podstawowych grup czynności związanych z: 1) planowaniem, 2) organizacją przedsiębiorstwa, 3) koordynacją prac, 4) osobistą kontrolą i nadzorem, 5) gospodarką kadrową, 6) kierownictwem ideologicznym, wychowywaniem i sprawowaniem opieki nad załogą i 7) reprezentacją przedsiębiorstwa. Wymienione grupy podzielone zostały na podgrupy, a te z kolei na czynności bardziej szczegółowe.

²³ Z badań nad strukturą czasu pracy inżynierów zajmujących stanowiska kierownicze w biurach konstrukcyjnych Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego wynika, że tylko ok. 9% badanych mogło poświęcić 90% swego czasu pracy na wykonywanie czynności związanych z charakterem wykonywanego zawodu, a jedna czwarta poświęcała na ten cel mniej niż połowę swego normalnego czasu pracy. Por. T. Grzeszczyk: Struktura wykorzystania czasu pracy inżynierów a problem ich kształcenia i doskonalenia zawodowego, PiZS nr 9/1968, s. 17—21.

²⁴ W. Kieżun: Bilans pracy kierownika przedsiębiorstwa, PO nr 2/1966.

przedsiębiorstw spędzony w siedzibie przedsiębiorstwa jest średnio dłuższy o 26,6% od powszechnie obowiązującego. W dobowym budżecie czasu dyrektor przeznaczają pewną liczbę godzin na czynności spełniane w interesie przedsiębiorstwa w domu lub w innym obranym miejscu odpoczynku. Skala tych dodatkowych godzin jest znaczna, bo od 0,5 do 5 godz. na dobę, a przeciętnie 2 godz. Oznacza to, że ok. 34,6% czasu wolnego od zajęć zawodowych dyrektor przedsiębiorstwa przeznaczają na czynności spełniane w jego interesie²⁵.

W. Kieżun²⁶, który analizował organizację pracy dyrektora banku, a w badaniach swoich uwzględnił także materiały polskie i zagraniczne, doszedł do wniosku, że przekroczenia normalnego czasu jego pracy wahają się od 48 minut do 6 godzin i 43 minut.

Oceniając to zagadnienie całościowo można stwierdzić, że dwa czynniki decydują o rozmiarach czasu pracy:

1) zakres obowiązków związanych z pełnioną funkcją, ustalony w przepisach i dyrektywach organów nadrzędnych lub wynikający bezpośrednio ze struktury organizacyjnej, podziału kompetencji itp.

2) zasady współżycia społecznego korygujące zakres wymaganej pracy nadliczbowej.

W sytuacjach szczególnych istotne znaczenie ma przede wszystkim formalnie określony zakres obowiązków, który zazwyczaj ustala się przy pomocy różnych kryteriów, a m.in. liczby stanowisk kierowniczych w strukturze organizacyjnej i rozgraniczenia ich kompetencji, liczby pracowników podległych i nadzorowanych bezpośrednio przez kierownika określonej komórki. Skala możliwych rozwiązań jest praktycznie nieograniczona, zależna od różnych tendencji, gdyż albo tworzy się nadmierną liczbę często fikcyjnych stanowisk kierowniczych, albo redukuje się je, maksymalnie obciążając pracą pozostałych. W tym ostatnim wypadku, charakterystycznym raczej dla organizacji przemysłu kapitalistycznego, granice obciążenia pracą wyznaczają nieraz fizyczne możliwości, ponieważ gdyby nie liczone się także i z tą okolicznością, niektóre organizacje zatrudniałyby tylko jednego kierownika²⁷.

Nie można jednak uznać za niezawodne kryterium samej tylko liczby podległych pracowników, gdyż faktyczne obciążenie pracą kierownika zależy co najmniej od trzech zmiennych²⁸: a) talentu organizacyjnego oraz fizycznych i intelektualnych możliwości kierownika, b) składu osobowego kierowanego zespołu i c) warunków, w jakich wykonywana jest praca.

Czas pracy osób na stanowiskach kierowniczych wymyka się zatem spod ścisłej regulacji prawnej, gdyż faktyczny jego wymiar zależy od wielu czynników subiektywnych i obiektywnych. Do subiektywnych należy zaliczyć wszystko to, co wiąże się bezpośrednio z osobą kierownika, do obiektywnych zaś — okoliczności wynikające ze struktury organizacyjnej, rozpiętości kierowania, czyli granice sprawowanego nadzoru²⁹, stylu pracy³⁰, stosunki z jednostką nadrzędną, zaangażowanie

²⁵ J. Kwejt: *Metody i strategia zarządzania przedsiębiorstwem przemysłowym*, Warszawa 1968, s. 362—363.

²⁶ W. Kieżun: *Dyrektor (...)*, jw., s. 82—83; tenże: *Badania wykorzystania czasu pracy kierowników*, „Prakseologia” nr 23/1966, s. 11—101.

²⁷ J. O'Shaughnessy: *Organizacja zarządzania w przedsiębiorstwie*, Warszawa 1972, s. 53.

²⁸ J. Dzida: *Rozpiętość i zasięg kierowania w teorii i praktyce*, Warszawa 1969, s. 233.

²⁹ A. Czerwiński: *Rozpiętość kierowania w teorii organizacji i kierowania*, PO nr 4/1973, s. 41—52.

³⁰ Zależności między tym, co nazywa się „stylem pracy”, a czasem pracy dyrektora przed-

zowania w działalności społeczno-politycznej, stosunki między poszczególnymi ogniskami administracji gospodarczej itp. Nadliczbowe godziny pracy zostały wkalulowane w fundusz czasu pracy tej grupy, a ich rozmiar determinowany jest różnymi czynnikami wzajemnie się przenikającymi.

Dłuższy niż normalny czas pracy pracowników na stanowiskach kierowniczych jest zatem niemal regułą powszechną, a ustawowa jego regulacja w 1958 r. była do pewnego stopnia usankcjonowaniem praktyki. Nie uwzględniała ona jednak pewnych różnic między poszczególnymi stanowiskami kierowniczymi, a co więcej, postawiła znak równania między stanowiskami kierowniczymi i samodzielnymi, aczkolwiek te ostatnie różniły się od stanowisk kierowniczych charakterem pracy, która nie zawierała specyficznych dla funkcji kierowniczych elementów kierowania, nadzoru i koordynacji. Jedną cechą wspólną było tu tylko to, że czas pracy na stanowisku kierowniczym i samodzielnym uchylał się spod ścisłej ewidencji i kontroli. Można przypuszczać, że ta okoliczność zadecydowała o tym, iż pracownicy na stanowiskach samodzielnych zostali zrównani — z punktu widzenia obowiązku pracy poza normalnymi godzinami pracy — z pracownikami na stanowiskach kierowniczych, aczkolwiek pozostałe cechy charakterystyczne nie są identyfikujące, lecz różnicujące, ponieważ pracownicy ci żadnych funkcji kierowniczych nie pełnią i zaliczani są do kategorii pracowników wykonawczych. Przypuszczenia te potwierdza treść noweli³¹ z lipca 1958 r., w której za cechę charakterystyczną samodzielnego stanowiska pracy uznano rodzaj pracy wymagający przebywania poza siedzibą zakładu.

Dla skutków działania tej noweli istotne znaczenie miało ustalenie w układach zbiorowych pracy lub w innych przepisach wykazów pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. Unormowanie zapobiegło do pewnego stopnia obserwowanej poprzednio dowolności w tworzeniu stanowisk kierowniczych i samodzielnych na podstawie ukształtowanych zwyczajów, tradycji i analogii. Jednakże zakres stanowisk o nie normowanym czasie pracy nie był jednolity, nawet w obrębie tej samej gałęzi przemysłu. Pracownikami o nie normowanym czasie pracy, z mocy samej noweli z 1958 r., byli jedynie kierownicy zakładów pracy i ich stali zastępcy, inne zaś stanowiska pracy zaliczane były do tej kategorii bądź na podstawie nomenklatury zawartej w akcie określającym strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa, bądź też w innym trybie i na podstawie innych kryteriów.

Kodeks pracy w art. 135 § 1 recypował z poprzedniego prawa samą zasadę, że pracownicy na stanowiskach kierowniczych i innych samodzielnych mają obowiązek pracy poza normalnymi godzinami, jednakże odmiennie określił skutki prawne pracy w przedłużonym wymiarze czasowym. O ile bowiem ustawa z 1919 r. znosiła w stosunku do tej grupy zawodowej wszelkie prawne ograniczenia, o tyle kodeks pracy kwestię tę sprowadza jedynie do uprawnienia do dopłat za godziny nadliczbowe.

Różnica między unormowaniem dawnym a obecnym wywołuje określone konsekwencje. Pierwszą i zarazem najważniejszą z nich jest wyraźne potwierdzenie przez ustawodawcę ogólnej zasady, że nadliczbowe godziny pracy są dla tych pracowników jedynie wyjątkiem od normalnego czasu pracy, gdyż kodeks pracy nie zniósł w stosunku do nich ograniczeń wynikających z tych norm prawnych,

siębiorstwa na podstawie danych zawartych w radzieckim miesięczniku „Transport” nr 11 z 1971 r. podaje A. Lenkiewicz w artykule pt.: Czas pracy dyrektora przedsiębiorstwa przemysłowego, „Motoryzacja” nr 9/1973, s. 243—245.

³¹ Por. § 2 uchwały nr 394 Rady Ministrów z 17 września 1959 r. (Mon. Pol. Nr 84, poz. 444).

które ustalają wymiar czasu pracy powszechnie obowiązujący, podstawowy. Ponadto wyłączenie jedynie obowiązku stosowania specjalnych dopłat za godziny nadliczbowe oznacza pozostawienie uprawnień do innych świadczeń, m.in. do zwiększonego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 137 § 2 k.p.), do dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święta (art. 140 § 1 k.p.; nie korzystają z niego tylko kierownicy zakładów pracy, ich zastępcy i główni księgowi), czasu wolnego od pracy odpowiadającego długości pełnionego dyżuru (art. 144 § 2 k.p.), dnia wolnego od pracy w zamian za pracę świadczoną w dodatkowym dniu wolnym od pracy (z wyjątkiem kierowników zakładów pracy i ich zastępców — art. 149 § 2 k.p.).

Przepisy wykonawcze do kodeksu pracy³², poza sprecyzowaniem katalogu stanowisk kierowniczych i przesłanek pozwalających zakwalifikować określone stanowisko pracy do kategorii stanowisk samodzielnych, usankcjonowały poprzednio stosowaną praktykę, że niektórzy pracownicy są pracownikami samodzielnymi tylko w pewnym ograniczonym zakresie (przyjmowania lub zdawania zmiany roboczej, magazynu itp.).

Rozważania nasze w części historycznej odnosiły się do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, zatrudnionych w zakładach podlegających reglamentacji czasu pracy ustalonej dla przemysłu, handlu, budownictwa, transportu itp., a w części dotyczącej *de lege lata* — do pracowników, którzy są zaliczani do tej kategorii na podstawie art. 135 § 1 k.p. Zgoła odmienny stan prawny ukształtował się natomiast w urzędach państwowych i w innych działach służby państwowej, służbie zdrowia itp. Paragraf 2 art. 298 k.p. upoważnił Radę Ministrów do dokonania w tych działach służby państwowej niezbędnych odstępstw od przepisów kodeksu w zakresie czasu pracy i wynagradzania za godziny nadliczbowe. Wypływający z przepisów wykonawczych³³, wydanych na tej podstawie prawnej, obowiązek pracy poza normalnymi godzinami pracy, a w szczególnych wypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia nie wynika stąd, że ogół pracowników służb państwowych został zakwalifikowany do kategorii pracowników na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych, lecz z pewnych założeń ogólnych, na podstawie których unormowane zostały ich prawa i obowiązki. Założeniem tym jest m.in. zapewnienie pełnej dyspozycyjności pracownika dla optymalnie sprawnego, szybkiego i prawidłowego wykonania zadań powierzonych państwowej służbie cywilnej, służbie zdrowia, instytucjom naukowym. Wprawdzie nomenklatura stanowisk w urzędach państwowych przewiduje wyodrębnienie stanowisk kierowniczych i samodzielnych, jednakże z interesującego nas punktu widzenia różnica między nimi a pozostałymi pracownikami urzędów sprowadza się tylko do pewnego ograniczenia uprawnienia do czasu wolnego od pracy jako swoistej formy świadczenia za pracę poza normalnymi godzinami.

³² Rozp. RM z 20 września 1974 r. w sprawie zasad i trybu określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dla ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz. U. Nr 37, poz. 215).

³³ Obowiązek pracy poza normalnymi godzinami ustanowiony został m.in. w § 16 ust. 3 rozp. RM z 20 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników urzędów państwowych (Dz. U. Nr 49, poz. 300), w § 2 ust. 3 rozp. RM z 20 grudnia 1974 r. w sprawie wymiaru czasu pracy i uprawnień do ulg taryfowych przy przejazdach kolejami pracowników niektórych państwowych jednostek organizacyjnych (Dz. U. Nr 49, poz. 301) i w § 4 ust. 1 rozp. RM z 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 51, poz. 326).