Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe dla dyrektora rodzinnego domu dziecka – bardzo ważny wyrok dla samorząd

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: czwartek, 14, październik 2010 00:00
Odsłony: 4763

Nie sposób przyjąć, aby powódka jako dyrektor-wychowawca rodzinnego domu dziecka nie była w stanie wypełniać swoich obowiązków w normalnym czasie pracy, w całym okresie rozliczeniowym. Roszczenie powódki o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe , jest nieuzasadnione, brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, aby powódka pracowała w godzinach nadliczbowych. Specyficzną charakter pracy powódki u specyfika miejsca jej pracy wymaga niestandardowej oceny obwiązującego ją systemu czasu pracy. Niezasadne jest również roszczenie powódki o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta oraz w porze nocnej, przy przyjęciu, że powódka pracowała wmieszanym systemie czasu pracy równoważno-zadaniowym. Tak m.in. uzasadniał wyrok z dnia 29 czerwca 2010 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy w oddalając powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe dyrektora-wychowawcy rodzinnego domu dziecka. Powódka domagała się zasądzenia wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych w wymiarze 9 godzin w dni robocze i 16,5 godzin za pracę w niedziele i święta. Ostatecznie powódka żądała zapłaty kwoty 91 199,05 zł. Sąd oddalił powództwo.

Sąd przyjął, że powódka pracowała w systemie pracy równoważno-zadaniowym. Zdaniem sądu dopuszczalność stosowania dobowego wymiaru czasu pracy przekraczającego 8 godzin uznać należy za podstawową cechę różniącą system równoważny od systemu podstawowego, opartego na konstrukcji sztywnej normy dobowej, której przekroczenie jest równoznaczne z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w systemach równoważnych norma dobowa zmienia swój charakter. Przestaje być sztywnym limitem pracy dobowej, po przekroczeniu którego pracownik wkracza w godziny nadliczbowe. (…) Zadaniowy czas pracy nie jest w zasadzie samoistnym systemem czasu pracy lecz raczej formą organizacji jego rozkładu. (…) w systemie zadaniowym pracodawca nie określa godzin pracy, lecz właśnie zadania, jakie mają zostać wykonane, czas ich realizacji w pewnym sensie pozostawiając pracownikowi.
Sąd wziął pod uwagę, że wiele czynności powódka wykonywała nie tylko dla wychowanków ale równocześnie dla siebie i swojego męża – np. gotowanie, zakupy, sprzątanie, pranie. Sąd wziął również pod uwagę uwzględnił również okresy przebywania dzieci poza domem dziecka (wakacje, dni wolne i święta, kiedy dzieci przebywały na przepustce u dziadków). Sąd stwierdził również, że nie może być uznane za pracę w porach nocnych sporadyczne wstawanie do dziecka, które nie mogło zasnąć. W uzasadnieniu sąd podkreślił, że charakter pracy powódki uzasadniał zastosowanie dłuższych niż 1-miesięczne okresów rozliczeniowych.

Phoca PDF