

**Wyrok z dnia 5 maja 2004 r.**

**I PK 609/03**

**Polecenie przez pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy wypłacenia sobie wynagrodzenia na podstawie osobiście sporządzonego wykazu godzin nadliczbowych, ze świadomością, że jest ono nienależne, jest umyślnym działaniem na szkodę pracodawcy, uzasadniającym zastosowanie art. 122 k.p.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 maja 2004 r. sprawy z powództwa Rejonowego Zakładu Usługowego Służby Mundurowej przy Jednostce Wojskowej [...] w Z. przeciwko Tadeuszowi B. o odszkodowanie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 2 kwietnia 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powód Rejonowy Zakład Usługowy Służby Mundurowej przy Jednostce Wojskowej [...] w Z. wnosił o zasądzenie od pozwanego Tadeusza B, kwoty 39.423,44 zł z tytułu naprawienia szkody spowodowanej przez pozwanego. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2002 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie zasądził od pozwanego na rzecz powoda 6.197,40 zł i oddalił powództwo w pozostałej części. Sąd ustalił, że pozwany był zatrudniony na stanowisku kierownika powodowego Zakładu. W czasie prowadzenia w latach 1998 - 1999 remontu budynku przeznaczonego na potrzeby Zakładu pozwany sam sobie zlecał pracę w godzinach nadliczbowych i sam stwierdzał jej wykonanie. Na podsta-

wie tych wykazów zostało wypłacone wynagrodzenie. Pobierając to wynagrodzenie pozwany wyrządził szkodę powodowi, gdyż przekroczył swoje kompetencje. Podstawą odpowiedzialności pozwanego jest przepis art. 114 k.p. Przysługujące na podstawie art. 119 k.p. odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia podlega zdaniem Sądu zmniejszeniu o połowę wobec przyczynienia się powoda do powstania szkody przez brak należytego nadzoru nad inwestycją prowadzoną przez pozwanego ze strony służb finansowych Jednostki Wojskowej.

Apelację od tego wyroku wniosły obie strony. Powód żądał zmiany wyroku w części oddalającej powództwo przez uwzględnienie w całości żądania pozwu. Pozwany, zaskarżając wyrok w części uwzględniającej żądanie, domagał się oddalenia powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2003 r. [...] Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, uwzględniając apelację powoda, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że w miejsce zasądzonej kwoty 6.167,40 zł zasądził od pozwanego na rzecz powoda 39.423,44 zł z odsetkami i kosztami procesu za obie instancje oraz oddalił apelację pozwanego. Sąd ustalił jako okoliczność bezsporną, że pozwany był kierownikiem powodowego Zakładu i akceptował listy płacy. Pozwany był więc osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Zgodnie z art. 135 § 1 k.p., ta kategoria pracowników ma obowiązek świadczenia pracy w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wobec takiego ustawowego uregulowania tej problematyki pozwany - jeżeli chciał nadzorować remont budynku i przy nim pracować - mógł to uczynić jedynie bez dodatkowego wynagrodzenia. Pozwany wiedział, że ma akceptację na wydatkowanie kwoty 79.280 zł zgodnie ze sporządzonym kosztorysem. Wszelkie inne wydatki były samowolnym działaniem pozwanego. Z tych przyczyn pozwany na podstawie art. 122 k.p. odpowiada za szkodę w pełnej wysokości.

Wyrok ten zaskarżył kasacją pozwany i opierając kasację na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 122 k.p. oraz naruszenie prawa procesowego - art. 328 k.p.c. - przez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie do ponownego rozpoznania. Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji wskazał potrzebę wykładni art. 135 k.p. i

udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje wynagrodzenie za pracę nienależącą do jego obowiązków, wykonywaną stale w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu kasacji pozwany podniósł, że prace związane z adaptacją budynku, niewynikające z zakresu obowiązków, wykonywał w godzinach nadliczbowych i w związku z tym od kwietnia 1998 r. do sierpnia 1999 r. pobierał dodatkowe wynagrodzenie. Działalność pozwanego w zakresie sprawowanego nadzoru nad pracami remontowymi była akceptowana ze strony dowództwa Jednostki Wojskowej a należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie były kwestionowane. Powód wytoczył przeciwko pozwanemu powództwo dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Te okoliczności zdaniem pozwanego uzasadniają zarzut niewłaściwego zastosowania art. 122 k.p. Pozwany, świadcząc pracę wykraczającą poza zakres jego czynności, przyczynił się do zwiększenia majątku trwałego powoda, w związku z czym jego działania nie były działaniami na szkodę pracodawcy, a tym bardziej umyślnymi, rodzącymi obowiązek naprawienia szkody na podstawie art. 122 k.p. Sąd drugiej instancji nie wskazał podstawy faktycznej przyjęcia, że działania pozwanego były samowolne, gdyż nie poczynił własnych ustaleń odmiennych od przyjętych przez Sąd pierwszej instancji, jak również nie ustosunkował się do tego, czy ustalenia Sądu pierwszej instancji są prawidłowe. Ponadto, zdaniem powoda, Sąd Apelacyjny dokonał błędnej wykładni art. 135 k.p., gdyż z treści § 1 tego przepisu nie wynika, aby pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym miał obowiązek świadczenia stałej pracy poza normalnymi godzinami pracy bez oddzielnego wynagrodzenia. Regulacja ta dotyczy tylko pracy wykonywanej w razie konieczności czyli wyjątkowo, a nie ma zastosowania do przypadku stałego zatrudnienia ponad ustawowy czas pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Naruszenie przepisów postępowania może być podstawą kasacji, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c.). Podnosząc zarzut naruszenia konkretnego przepisu, skarżący musi wykazać, w jaki sposób uchybienie mogło wpłynąć na rozstrzygnięcie. Jeżeli uzasadnienie wyroku nie odpowiada wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c., uchybienie takie z reguły nie wpływa na wynik sprawy, skoro uzasadnienie sporządza się po rozstrzygnięciu sprawy. Wpływu ewentualnego uchybienia na rozstrzygnięcie wnoszący kasację nie

wykazał. Niezależnie od tego zarzut braku w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia jest nieprawdziwy. Sąd Apelacyjny dokonał bowiem oceny prawnej na podstawie ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, nie dokonując odmiennych ustaleń. Oceny prawnej dokonał na podstawie faktów, które nie były sporne między stronami, co zostało podkreślone w uzasadnieniu wyroku. Zarzucane naruszenie prawa procesowego nie jest więc usprawiedliwioną podstawą kasacji.

Oceny ewentualnego naruszenia prawa materialnego Sąd Najwyższy może dokonać tylko w granicach podstaw kasacji, a więc prawidłowości zastosowania art. 122 k.p. Ograniczenie to wynika z treści art. 393<sup>11</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych. Sąd Najwyższy bada zatem prawidłowość wykładni i zastosowania tych przepisów prawa, które przy przytoczeniu podstaw kasacyjnych zostały wskazane jako naruszone. W związku z tym ograniczeniem argumentacja zawarta w uzasadnieniu kasacji, która nie jest związana z treścią przytoczonych przepisów, lecz sugeruje naruszenie innych przepisów, których kasacja ani jej uzasadnienie nie wymienia, nie może być przez Sąd Najwyższy brana pod uwagę przy rozpoznaniu sprawy. Dlatego nie może być przedmiotem rozpoznania zarzut, że powód wystąpił z roszczeniem dopiero po ustaniu stosunku pracy, skoro nie wskazuje się podstawy prawnej do wyłączenia lub ograniczenia odpowiedzialności pozwanego z tej przyczyny. Zarzut ten jest zresztą skierowany przeciwko samemu pozwanemu, gdyż tylko on mógł działać w imieniu poszkodowanego pracodawcy i dochodzić naprawienia szkody. To samo dotyczy zarzutu tolerowania działania pozwanego w czasie trwania stosunku pracy.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia, zarówno Sądu pierwszej, jak i drugiej instancji, był przepis art. 114 k.p., który stanowi, że pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną. W kasacji nie podniesiono zarzutu niewłaściwego zastosowania tego przepisu, co oznacza, że sama zasada odpowiedzialności - kwestia winy, szkody i związku przyczynowego - nie jest objęta podstawami kasacji. Odmienna ocena prawna dokonana przez Sąd Apelacyjny nie dotyczy podstawy odpowiedzialności, lecz jej zakresu. Sąd pierwszej instancji uznał, że ma zastosowanie przepis art. 119 k.p. ograniczający odpowiedzialność pracownika do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, natomiast Sąd Apelacyjny zastosował przepis art. 122 k.p., na podstawie którego pracownik odpowiada

za szkodę w pełnej wysokości, jeżeli wyrządził ją umyślnie. Zarzut błędnego zastosowania tego ostatniego przepisu można rozumieć jako kwestionowanie oceny umyślności działania pozwanego. Uzasadniając ten zarzut, skarżący powołuje się na niejednoznaczne, jego zdaniem, uregulowanie zawarte w art. 135 § 1 k.p., który to przepis można rozumieć w ten sposób, że pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje wynagrodzenie za wykonywanie w godzinach nadliczbowych stałej pracy wykraczającej poza zakres obowiązków pracownika.

O działaniu umyślnym można mówić wówczas, gdy wyrządzenie szkody jest objęte zamiarem pracownika, bezpośrednim lub ewentualnym. Jeżeli pozwany, działając w imieniu pracodawcy, polecał wypłacać sobie jako pracownikowi wynagrodzenie, mając świadomość, że jest ono nienależne, zamiarem jego było przysporzenie sobie korzyści, przy jednoczesnym uszczerpleniu majątku pracodawcy. W takim przypadku jego działanie na szkodę pracodawcy należy ocenić jako umyślne. Pozwany jako kierownik zakładu pracy, działając w imieniu pracodawcy, musiał stosować w stosunku do pracowników przepisy Kodeksu pracy, które były mu znane. Kwestionując umyślność działania, pozwany nie powołuje się zresztą na niezajomość przepisów, lecz na wątpliwości co do ich wykładni. Tymczasem treść przepisu art. 135 § 1 k. p. (w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie) nie nasuwa żadnych wątpliwości co do jego interpretacji. Stanowi on, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, główni księgowi i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępcy tych osób, wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienna od zasad ogólnych regulacja czasu pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z tego, że pracownicy tacy sami organizują sobie pracę, a ich wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę obejmuje ewentualny wydłużony czas pracy. Jeżeli chodzi o pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, to konieczność wykonywania pracy w wydłużonym czasie pracy zależy tylko od ich decyzji a nie polecenia od przełożonego. Mają oni świadomość, że za pracę wykonywaną w przedłużonym czasie nie przysługuje im dodatkowe wynagrodzenie niezależnie od tego, jakiego rodzaju pracę wykonują i czy jest ona wykonywana sporadycznie, czy też stale. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wykonujących na polecenie przełożonego pracę w dni wolne, niedziele i święta przepis art. 135 § 2 k.p. przewiduje dodatkowe wynagrodzenie, jednak z uprawnienia do wyzna-

grodzenia wyłączeni są pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Pracownicy tacy nie mają więc prawa do dodatkowego wynagrodzenia w żadnym przypadku. Skoro przepisy nie dawały pozwanemu prawa do dodatkowego wynagrodzenia, polecenie jego wypłaty było samowolnym zadysponowaniem majątkiem powoda. Polecenie pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy wypłacenia sobie wynagrodzenia na podstawie sporządzonego przez siebie wykazu godzin nadliczbowych jest umyślnym działaniem na szkodę pracodawcy uzasadniającym zastosowanie art. 122 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393<sup>12</sup> k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

=====