

**Wyrok z dnia 8 czerwca 2004 r.**

**III PK 22/04**

**Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 135 § 1 k.p.), jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy, są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Beata Gudowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 czerwca 2004 r. sprawy z powództwa Czesława J. przeciwko Sławomirowi B. - Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Handlowo - Usługowemu „M.U.” w M. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ekwiwalent za pranie odzieży, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 3 grudnia 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z 18 lipca 2003 r. [...] w sprawie Czesława J. przeciwko Sławomirowi B. właścicielowi Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo - Usługowego „M.U.” w M. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i pracę w godzinach nocnych oraz o ekwiwalent za pranie odzieży roboczej, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 868,90 zł z ustawowymi odsetkami, umorzył postępowanie do kwoty 22.165 zł i oddalił powództwo w pozostałej części.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 25 maja 1995 r. na stanowisku sprzedawcy, a od 1 sierpnia 1999 r. na stanowisku

kierownika zakładowego punktu sprzedaży w R. Pracując jako sprzedawca powód zarabiał 650 zł. Wraz z powierzeniem mu obowiązków kierownika jego wynagrodzenie wzrosło do kwoty 2.000 zł. Pracując na stanowisku sprzedawcy rozpoczął pracę około godz. 4<sup>00</sup> rano a kończył około godz. 12<sup>00</sup> w południe. Zatrudnieni w punkcie sprzedaży pracownicy mieli możliwość korzystania, bez ograniczeń, z proszku do prania. Powód nie korzystał z tego proszku, mimo że sam go kupował. Początkowo roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za pranie odzieży roboczej dotyczyło okresu od 2 stycznia 1999 r. do 30 listopada 2001 r., po cofnięciu pozwu jedynie okresu od 11 czerwca 1999 r. do 30 listopada 2001 r. Powołując się na treść art. 135 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w czasie ocenianych zdarzeń), Sąd Okręgowy przyjął, że chociaż powód niewątpliwie pracował z przekroczeniem „normalnego czasu pracy”, ponieważ jego praca zaczynała się faktycznie od godz. 2<sup>00</sup> - 3<sup>00</sup> w nocy i trwała do godz. 14<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup> po południu, to ustalenie, że wykonywał pracę na stanowisku kierowniczym nie pozwala na uwzględnienie jego powództwa o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dotyczącego okresu po 1 sierpnia 1999 r., kiedy została mu powierzona funkcja kierownicza. Pracując na stanowisku kierowniczym powód powinien był tak zorganizować czas swojej pracy, aby nie dochodziło do przekroczenia norm czasu pracy, tym bardziej że pozwany pracodawca odwiedzał zakładowy punkt sprzedaży w Radomiu jedynie sporadycznie, pozostawiając jego prowadzenie powodowi. Sąd Okręgowy przyjął, że powodowi jako kierownikowi wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy nie służyło uprawnienie do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie powód kwestionował, że był kierownikiem punktu sprzedaży, ale w ocenie Sądu pierwszej instancji treść jego faktycznych obowiązków wskazywała, że był osobą pełniącą funkcję kierowniczą. Był przełożonym pracowników pozwanego zatrudnionych w punkcie sprzedaży w R. - organizował i nadzorował ich pracę. Był odpowiedzialny za powierzone mienie, za przyjęcie towaru i pieniądze uzyskane z jego sprzedaży. Pracownicy zwracali się do powoda o podwyżki wynagrodzeń i o zgodę na wcześniejsze wyjście z pracy. Powód ustalał czas pracy osób zatrudnionych w punkcie sprzedaży, zamawiał dostawy konkretnych wyrobów, mógł dobierać sobie pracowników. Sąd stwierdził, że odmienna sytuacja miała miejsce w czerwcu i lipcu 1999 r. - w tym czasie bowiem powód pracował jako sprzedawca i miał prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W oparciu o dowód z opinii biegłego księgowego Henryka M. Sąd przyjął, że z tego tytułu powodowi należy się za

czerwiec 1999 r. kwota 409,59 zł., a za lipiec tego roku kwota 458,90 zł. Sąd uznał, że ekwiwalent za środki czystości nie przysługuje powodowi, bowiem pracodawca zapewnił niezbędne środki do prania odzieży. Powód domagał się również dodatku za pracę w godzinach nocnych, jednak w toku procesu nie przedstawił żadnych szczegółowych wyliczeń na poparcie swoich żądań, dlatego w tym zakresie powództwo zostało oddalone na podstawie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. z powodu nieudowodnienia roszczeń. Sąd uznał za skuteczne częściowe cofnięcie pozwu, a wartość roszczenia w zakresie cofniętego pozwu wyliczył na kwotę 22.165 zł, „po zaokrągleniu”.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powoda. W apelacji zarzucił: 1) naruszenie art. 135 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że stałe wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przez osobę pełniącą funkcję kierowniczą mieści się w ramach obowiązków pracownika, a w konsekwencji przyjęcie, że za stałe świadczenie pracy z przekroczeniem ustawowego czasu pracy pracownikowi takiemu nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, 2) sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że powód pracował od godz. 4<sup>00</sup> do godziny 12<sup>00</sup> w sytuacji, gdy pracownicy świadczący pracę w sklepach i w hurtowni zeznali, że powód pracował z przekroczeniem norm czasu pracy, 3) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego i przyjęcie, że do obowiązków powoda należała organizacja czasu pracy, podczas gdy organizacja tego czasu była spowodowana przyczynami niezależnymi od powoda, mianowicie godzinami otwarcia hurtowni i potrzebą przyjęcia towaru, który był dostarczany przed otwarciem hurtowni; przez przyjęcie, że opinia biegłego w zakresie czasu pracy powoda była dowodem wiarygodnym, oraz przez przyjęcie, że w wyłącznej kompetencji powoda było rozdzielanie środków chemicznych, gdy faktycznie środki te z polecenia pozwanego kupowane były wyłącznie dla utrzymania czystości lokali, w których odbywała się sprzedaż, oraz prania ścierek służących do przykrywania pojemników z mięsem, 4) naruszenie przepisu art. 355 § 1 k.p.c. przez błędne przyjęcie, że kwota podlegająca umorzeniu wynosi 22.165 zł, w sytuacji gdy jej prawidłowe wyliczenie wynosi 12.719 zł. Skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia szczegółowo wyliczonych kwot wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z 3 grudnia 2003 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd Apelacyjny podkreślił, że należy odróżnić sytuację powoda przed 1 sierpnia 1999 r. od tej, jaka istniała po tej dacie. Przed 1 sierpnia 1999 r. powód zajmował stanowisko sprzedawcy, a od tego dnia - stanowisko kierownika zakładowego punktu sprzedaży w Radomiu. Po 1 sierpnia 1999 r. był wobec tego osobą zarządzającą wyodrębnioną komórką organizacyjną zakładu pracy. Dla tej oceny istotny był zakres obowiązków powoda. Zakres jego czynności z 2 stycznia 2001 r., przyjęty przez niego z tą datą, ma znaczenie przy określaniu zakresu jego obowiązków po tej dacie, brak jest natomiast podobnego zakresu czynności powoda sporządzonego w formie pisemnej przed 2 stycznia 2001 r. Okoliczność ta może być jednak dowodzona przy pomocy innych środków dowodowych. Z zeznań świadków wynika, że to powód ustalał lub akceptował harmonogramy pracy w sklepach i hurtowni w R. Obejmowały one także godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Powód odbierał utarg ze sklepów, dostarczał tam środki piorące i środki czystości. Skoro zatem do faktycznych obowiązków powoda należało ustalenie lub akceptowanie chwili rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników zakładowego punktu sprzedaży w R., to powinien zorganizować pracę tego punktu w taki sposób, aby i on, i inni pracownicy, mogli świadczyć pracę w normatywnym czasie pracy. Kierowanie punktem sprzedaży żywności musi także uwzględniać obowiązek dbałości o przestrzeganie podstawowych zasad higieny, a w ramach tego obowiązku - zapewnienie czystości odzieży roboczej pracowników. Do powoda należało zorganizowanie prania tej odzieży bądź na terenie punktu sprzedaży, jeżeli pozwalały na to warunki, bądź korzystanie na koszt pracodawcy z pralni. Sąd Apelacyjny stwierdził, że skoro powód nie wypełniał tych obowiązków, to nie może z ich zaniedbywania wyciągać korzyści dla siebie. Jego roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i zwrot kosztów prania odzieży roboczej za okres po 1 sierpnia 1999 r. - jako pozbawione podstawy prawnej - nie mogły być uwzględnione. Sąd stwierdził, że słusznie skarżący uważa, że praca w godzinach nadliczbowych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy powinna być realizowana jedynie w razie konieczności. Powód pomija jednak okoliczność, że jeżeli świadczył pracę w takich godzinach, to wyłącznie na skutek własnej woli, a nie potrzeb pracodawcy. Transport towarów z M. do hurtowni można było tak zorganizować, aby nie było konieczności pracy w wymiarze ponadnormatywnym. Zgłaszanie propozycji i rozwiązań w tym zakresie należy do osób kierujących komórkami organi-

zacyjnymi. Sąd Apelacyjny uznał ponadto, że w odniesieniu do roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec i lipiec 1999 r., kiedy powód zajmował jeszcze stanowisko sprzedawcy, brak było podstaw, aby za ten okres przyjąć inny czas pracy niż wynikający z harmonogramu przedstawionego przez pełnomocnika powoda. Taki rzeczywisty czas pracy do swoich wyliczeń przyjął biegły. Z zeznań świadków nie wynika rozgraniczenie czasu pracy powoda na okres przed i po 1 sierpnia 1999 r. Skarżący twierdził w apelacji, że cofnął powództwo jedynie do kwoty 12.719 zł i tylko do tej kwoty postępowanie powinno być umorzone. Sąd Apelacyjny nie podzielił tego poglądu. Sąd wskazał, że roszczenie powoda w pozwie zostało określone na kwotę 67.440,80 zł, ostatecznie powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 52.151,80 zł, cofając pozew w pozostałej części. Kwota, w odniesieniu do której pozew został cofnięty, wynosiła zatem 15.289 zł i do tej kwoty Sąd Okręgowy powinien był umorzyć postępowanie. Tak więc zarzut skarżącego, aby kwotę umorzenia określić na 12.719 zł, Sąd Apelacyjny uznał za bezzasadny. Nie można zatem dokonać zmiany zaskarżonego wyroku w zakresie umorzenia postępowania w taki sposób, jaki podaje i jakiego domaga się skarżący, pomimo tego, że kwota, co do której Sąd Okręgowy umorzył postępowanie, została wyliczona błędnie, pomijając niedopuszczalność określenia jej w wyroku „po zaokrągleniu”.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżył kasacją pełnomocnik powoda. Skarżący oparł kasację na podstawach: 1) naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 94<sup>2</sup> pkt 2 k.p., art. 128 k.p. i art. 129 k.p. poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że do obowiązków powoda należało organizowanie czasu pracy tak, aby nie dochodziło do przekroczenia norm czasu pracy, w sytuacji gdy organizacja czasu pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, oraz uznanie, że powodowi nie należy się wynagrodzenie z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych, w sytuacji gdy Sąd ustalił, że powód stale wykonywał pracę w wymiarze przekraczającym ustawy czas pracy, 2) naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 385 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie w treści zaskarżonego orzeczenia okoliczności przyznanej w jego uzasadnieniu, a mianowicie faktu, iż Sąd pierwszej instancji błędnie określił kwotę podlegającą umorzeniu.

Skarżący stwierdził, że zaskarżony wyrok oczywiście narusza prawo, a mianowicie przepisy art. 94<sup>2</sup> pkt 2 k.p., art. 128 k.p. i art. 129 k.p. Wskazując na powyższe

podstawy kasacyjne skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku, bądź jego zmianę i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 czerwca 1999 r. do 30 listopada 2001 r. w łącznej kwocie 51.721 zł, z rozbiciem należności za poszczególne miesiące, z ustawowymi odsetkami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jako podstawę kasacji skarżący wskazał naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 94<sup>2</sup> pkt 2 k.p., art. 128 k.p. i art. 129 k.p. Jest to mało precyzyjny sposób skonstruowania podstaw kasacji, która, ze względu na tzw. przymus adwokacko-radcowski, sporządzona i wniesiona przez profesjonalnego pełnomocnika, powinna cechować się szczególną starannością, jeśli chodzi o przedstawienie i uzasadnienie podstaw kasacyjnych.

Pierwszy z powołanych przepisów (art. 94<sup>2</sup> k.p.) w stanie prawnym obowiązującym w dacie ocenianych zdarzeń (do 30 listopada 2001 r.) jeszcze nie istniał, zaś jego obecna treść normatywna nie dotyczy zagadnień prawnych wiążących się z przedmiotem sprawy. Obecny art. 94<sup>2</sup> k.p. stanowi bowiem, że pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy. Z kontekstu (przede wszystkim połączenia z zarzutem naruszenia art. 128 k.p. i art. 129 k.p.) wynika jednak, że skarżącemu chodzi o art. 94 pkt 2 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany, między innymi, organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Z treści tego przepisu (art. 94 pkt 2 k.p.) skarżący wyciąga wniosek, że organizacja pracy w zakładzie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, w związku z tym - zdaniem skarżącego - Sąd Apelacyjny naruszył ten przepis (art. 94 pkt 2 k.p.) przyjmując, że to do obowiązków powoda należało organizowanie czasu pracy w taki sposób, aby nie dochodziło do przekroczenia norm czasu pracy. Dodatkowo wskazać należy, że zarzut naruszenia art. 129 k.p. jest nieprecyzyjny, ponieważ nie wiadomo, którą z kilku jednostek redakcyjnych tego przepisu skarżący miał na uwadze. Ponadto żaden z wymienionych przepisów nie regu-

luje kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (bo tego przedmiotu - w odniesieniu do podlegającego ocenie stanu faktycznego - dotyczyły przepisy art. 133 - 136 k.p., których w kasacji nie powołano), a zatem Sąd Apelacyjny nie mógł naruszyć w zaskarżonym wyroku żadnego z przepisów wymienionych w podstawach kasacyjnych „przez uznanie, że powodowi nie należy się wynagrodzenie z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych”.

Pomimo powyższych zastrzeżeń co do konstrukcji podstaw kasacyjnych, zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego stanowiący podstawę kasacji jest uzasadniony. Z przepisów tych wynika, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.), w podstawowym systemie czasu pracy czas ten nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy (art. 129 § 1 k.p.), zaś praca w granicach przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 129 § 2 k.p. *a contrario*). Powód twierdzi, że w jego przypadku przekraczana była zarówno dobową (8 godzin na dobę), jak i tygodniową (przeciętnie 42 godziny w tygodniu do 2000 r., 41 godzin w tygodniu w 2001 r.) norma czasu pracy, za co powinien otrzymać wynagrodzenie.

Podstawą oddalenia powództwa o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie było ustalenie Sądu, że owe normy czasu pracy nie były przekraczane; wprost przeciwnie, Sąd Okręgowy ustalił, a Sąd Apelacyjny to ustalenie podzielił, że powód pracował z przekroczeniem normalnego czasu pracy, albowiem jego praca zaczynała się o godz. 2<sup>00</sup> - 3<sup>00</sup> w nocy, kończyła zaś o godz. 14<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup> po południu, co oznacza, że według ustaleń Sądu powód pracował po 12 -13 godzin na dobę (zamiast 8). Co prawda, to ostatnie ustalenie (co do przekroczenia dobowej normy czasu pracy i ilości przepracowanych godzin na dobę) nie jest precyzyjne, nie wiadomo bowiem, czy dotyczy całego okresu objętego zgłoszonym roszczeniem (inaczej mówiąc, czy według ustaleń Sądu powód cały czas - od czerwca 1999 r. do listopada 2001 r. - pracował w tych właśnie godzinach, także w soboty), czy tylko w pewnej jego części, a jeśli tak, to jakiej, tym niemniej niewątpliwie zostało w sprawie ustalone, że przekroczenia norm czasu pracy miały miejsce. Podstawą oddalenia powództwa było zastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 135 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w czasie ocenianych zdarzeń), zgodnie z którym pracownicy zarządza-

jący, 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. Stosując ten przepis Sąd Okręgowy przyjął, że powód pracował na stanowisku kierowniczym, ponieważ z treści aneksu do umowy o pracę wynika, że od 1 sierpnia 1999 r. został zatrudniony na stanowisku kierownika zakładowego punktu sprzedaży w R. Zarzutu naruszenia art. 135 k.p. kasacja nie zawiera, dlatego dalsze rozważania na temat tego, czy powód był osobą, którą można zakwalifikować jako „pracownika zarządzającego, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy”, albo jako „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy”, byłyby bezprzedmiotowe. Faktem jest jednak, że Sąd Apelacyjny nie poświęcił szczegółowych rozważań temu, czy powoda można zakwalifikować do grupy pracowników zajmujących kierownicze stanowiska (w rozumieniu art. 135 § 2 k.p.). Należy jednak zwrócić uwagę na ukształtowane w doktrynie i orzecznictwie poglądy dotyczące przesłanek pozbawienia pracowników kierujących wyodrębnionymi komórkami organizacyjnymi zakładu pracy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W doktrynie podkreśla się, że osoby na stanowiskach kierowniczych (art. 135 § 1 k.p.) nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli wskutek niezależnej od nich, wadliwej organizacji pracy, są zmuszone do systematycznego przekraczania normalnego, obowiązującego je czasu pracy. Jeżeli zakres, czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może okazać się, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko będzie przysługiwało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, dlatego nie ma wówczas zastosowania art. 135 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 12 kwietnia 1988 r., I PR 11/88, PiZS 1988 nr 8, s. 69). Wzmianka w umowie o pracę, iż zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter stanowiska kierowniczego, nie ma decydującego znaczenia. O takim zakwalifikowaniu decyduje wyłącznie spełnienie przesłanek przewidzianych w art. 135 § 1 k.p. Pracownik kierujący komórką organizacyjną, wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, nie zajmuje stanowiska kierowniczego w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, jeśli kieruje zespołem pracowników przy jednocze-



snym wykonywaniu pracy na równi z członkami kierowanego zespołu (por. wyrok SN z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 82). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, aby możliwe było ich wykonanie w ustawowym czasie pracy. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z niej zadań (czynności), które powinny być tak określone, aby ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (por. wyrok SN z 27 czerwca 1997 r., I PRN 86/77, LEX nr 14397). Wprawdzie wypełnianie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu pracy, jednakże pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze. Przepis art. 135 Kodeksu pracy nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które by w samym swoim założeniu rodziły konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska (por. wyrok SN z 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304). Pracownik na stanowisku kierowniczym nie może być zobowiązany przez pracodawcę do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy, i to bez wynagrodzenia, tylko dlatego, że jest to potrzebne do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Na pracodawcy spoczywa obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania pracowników poza ustawowym czasem pracy. Jeżeli - z przyczyn organizacyjnych - jest to niemożliwe, pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230). Odmienny pogląd - nie do przyjęcia - prowadziłby do tego, że pracownik byłby zobowiązany do pracy bez dodatkowego wynagrodzenia, pracując stale znacznie dłużej ponad ustawowy czas pracy, i to tylko dlatego, że został zaszeregowany do grupy osób zajmujących kierownicze stanowiska. Przepis art. 135 § 1 k.p. nie upoważnia pracodawców do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest również tylko wyjątkowo, „w razie konieczności” (por. wyrok SN z 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, OSNCP 1976 nr 10, poz. 223).

Z powołanych orzeczeń wynika, że chociaż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym decyduje, przynajmniej w pewnym stopniu, o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy, to jednak nie ponosi pełnej odpowiedzialności za sposób zorganizowania swojego czasu pracy w tym znaczeniu, że w każdej sytuacji, niezależnie od przyczyn przekraczania normatywnego („normalnego”) czasu pracy, mógłby zostać pozbawiony wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy - decyzje w tym zakresie podejmuje za jednostkę organizacyjną osoba lub organ zarządzający tą jednostką (np. zarząd, prezes, dyrektor) albo inna wyznaczona do tego osoba, natomiast w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną, decyzje podejmuje on osobiście albo inna wyznaczona przez niego osoba. W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z pracodawcą będącym osobą fizyczną. Wymagałoby zatem wyraźnego ustalenia, czy swój obowiązek organizowania czasu pracy delegował on na inną osobę, w szczególności na powoda, a jeżeli tak - to w jaki sposób to nastąpiło i jaki zakres miało powierzenie innej osobie, w szczególności powodowi, decyzji związanych z organizowaniem czasu pracy.

Zarówno w motywach wyroku Sądu Okręgowego, jak i - jeszcze wyraźniej - w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego, znalazło się stwierdzenie, że do powoda jako do osoby pracującej na kierowniczym stanowisku należało organizowanie czasu swojej pracy w taki sposób, aby nie dochodziło do przekraczania norm czasu pracy, tym bardziej że pozwany pracodawca odwiedzał hurtownię jedynie sporadycznie, pozostawiając jej prowadzenie powodowi, a także że skoro do faktycznych obowiązków powoda należało ustalanie lub akceptowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników, to powinien on zorganizować pracę w taki sposób, aby i on sam, i inni pracownicy mogli świadczyć pracę w normatywnym czasie pracy. Ten ostatni argument stał się podstawą rozstrzygnięcia o bezzasadności apelacji przez Sąd Apelacyjny. Sąd ten stwierdził ponadto, że do obowiązków powoda należało organizowanie czasu pracy w sposób zgodny z normami czasu pracy, a skoro powód tego obowiązku nie wypełnił, to nie może ze swojego zaniedbania wyciągać korzyści dla siebie, ponadto powód świadczył pracę w nadgodzinach wyłącznie z własnej woli, a nie z powodu potrzeb pracodawcy, zaś transport towaru z M. do hurtowni można było zorganizować tak, aby nie było konieczności pracy w wymiarze ponadnormatywnym, przy czym to ostatnie zadanie należało do powoda, który

mógł zgłaszać w tym zakresie stosowne propozycje i sugerować odpowiednie rozwiązania organizacyjne.

Przytoczone argumenty Sądu drugiej instancji czynią usprawiedliwionym zarzut naruszenia art. 94 pkt 2 k.p. w związku z art. 129 § 1 i 2 k.p. Obowiązek organizowania czasu pracy w sposób nie tylko zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, ale także zgodny z obowiązującymi przepisami - w tym bezwzględnie obowiązującymi przepisami o czasie pracy (normami czasu pracy) - należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Nie jest to obowiązek kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy (jeżeli zakładowy punkt sprzedaży w R. potraktować jako wyodrębnioną komórkę organizacyjną Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Usługowego „M.U.” w M., ponieważ Sądy nie przedstawiły argumentacji faktycznej oraz prawnej przemawiającej za takim statusem organizacyjnym punktu sprzedaży), chyba że pracodawca wyraźnie powierzył taki obowiązek kierownikowi. Sądy obu instancji nie powołały w swojej argumentacji jakiegokolwiek podstawy normatywnej nałożenia na powoda - jako kierownika punktu sprzedaży - obowiązku organizowania czasu pracy, czy to adekwatnego przepisu Kodeksu pracy, czy to wewnętrznej regulacji prawnej obowiązującej u pozwanego pracodawcy (na przykład regulaminu pracy), czy wreszcie postanowienia umowy o pracę i stanowiącego załącznik do niej zakresu obowiązków. Niezależnie od funkcji, jaką pełnił u pozwanego pracodawcy powód, nie mógł on być zobowiązany przez pracodawcę do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy bez wynagrodzenia. Na pracodawcy spoczywa obowiązek takiego organizowania czasu pracy zatrudnionych pracowników, także pracowników na stanowiskach kierowniczych, aby nie zachodziła potrzeba stałego ich zatrudniania poza ustawowym czasem pracy. Właściwa organizacja czasu pracy spoczywa na pracodawcy. Oceny wymaga, czy pozwany pracodawca, ustalając określone godziny otwarcia hurtowni (zakładowego punktu sprzedaży) dla klientów i jednocześnie nakładając na zatrudnionych w niej pracowników obowiązek wcześniejszego rozładowania i rozważenia przysłanego towaru, prawidłowo organizował pracę z uwzględnieniem obowiązującego 8-godzinnego dnia pracy. Nie jest również wystarczająco jasne, na jakiej podstawie Sąd Apelacyjny przyjął, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych (od godz. 2<sup>00</sup> - 3<sup>00</sup> do godz. 14<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>) z własnej woli, a nie z konieczności zapewnienia realizacji potrzeb pracodawcy. Godziny rozpoczynania pracy przez powoda (w środku nocy), na długo przed otwarciem hurtowni dla klientów, nie wskazują raczej na dobrowolność jej świadczenia w po-

nadnormatywnej liczbie godzin pracy, a raczej na konieczność związaną z organizacją pracy (rozładowanie i rozważenie towaru dostarczonego z M.).

Zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego nie został w żaden sposób umotywowany w uzasadnieniu kasacji. W *petitum* kasacji nie zaproponowano również sposobu zmiany zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji (w istocie rzeczy od zawartego w wyroku Sądu Apelacyjnego postanowienia o oddaleniu środka odwoławczego od zawartego z kolei w wyroku Sądu Okręgowego postanowienia) umarzającego postępowanie co do kwoty „po zaokrągleniu” 22.165 zł w związku z cofnięciem pozwu. Zgodzić się jednak należy ze skarżącym, że sytuacja, w której doszło do wyraźnego stwierdzenia przez Sąd Apelacyjny, iż kwota, co do której powód faktycznie cofnął pozew, ma zupełnie inną wartość (mianowicie 15.289 zł) niż kwota wyliczona przez Sąd Okręgowy („po zaokrągleniu” 22.165 zł), powinna sprowokować odpowiednią reakcję Sądu drugiej instancji. Określenie wartości roszczenia, co do którego następuje umorzenie postępowania, pośrednio wpływa na zakres powagi rzeczy osądzonej, zwłaszcza gdy powództwo zostało oddalone „w pozostałym zakresie”, a nie co do kwoty wyraźnie określonej w wyroku Sądu pierwszej instancji. Z tej przyczyny Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w całości, także w części mającej za przedmiot umorzenie postępowania.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c.

=====