

**Wyrok z dnia 13 stycznia 2005 r.**

**II PK 114/04**

**Zakres zastosowania art. 135 k.p. nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi.**

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Jerzego S. przeciwko „G.” S w G.D. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 18 grudnia 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu, po rozpoznaniu sprawy z powództwa Jerzego S. przeciwko „G.” SA w G.D., wyrokiem z dnia 18 grudnia 2003 r. [...] oddalił apelację pozwanej Spółki od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 16 lipca 2003 r. [...], w którym to orzeczeniu zasądzono na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych 18.055,52 zł, przy czym powód domagał się łącznie kwoty 19.743,20 zł.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji oraz podzielił ich prawną kwalifikację. Powód Jerzy S. był w pozwanej Spółce zatrudniony na stanowisku „kierownika utrzymania ruchu” Zakładu Produkcji i Przetwórstwa Drobiu w G. od dnia 15 września 1998 r., początkowo na trzymiesięczny okres próbny. Następnie zawarto

umowę na czas określony do dnia 14 grudnia 1999 r. i kolejną taką umowę do dnia 14 grudnia 2004 r. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 10 marca 2000 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Do obowiązków powoda jako kierownika utrzymania ruchu należało między innymi nadzorowanie wszelkich urządzeń zlokalizowanych na terenie zakładu, prowadzenie ewidencji urządzeń i budynków, prowadzenie ewidencji czasu pracy podległych mu pracowników, w tym palaczy oraz kierowców, prowadzenie ewidencji odzieży roboczej i środków czystości, jak też sprawowanie nadzoru nad utrzymaniem i należytym stanem samochodów. Sąd Rejonowy ustalił, że w 1999 r. powód przepracował w styczniu 37 godzin ponadwymiarowych, w lutym - 24, w marcu - 90, w kwietniu - 42, w maju - 65, w czerwcu - 37, w sierpniu - 99, we wrześniu - 83, w październiku - 84, w listopadzie - 135, w grudniu - 122. Z kolei w roku 2000 przepracował on dodatkowo 58 godzin nadliczbowych w styczniu oraz 66 godzin w lutym.

Zdaniem Sądu Okręgowego roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest w pełni uzasadnione. Z materiału dowodowego wynika, że powód świadczył pracę na równi z innymi pracownikami, zatrudnionymi w zakładzie, a nawet w znacznie większym rozmiarze. Szczegółowo ustalił to Sąd Rejonowy, a apelujący nie zakwestionował tych ustaleń. W ocenie Sądu drugiej instancji, nie znajdował w niniejszej sprawie zastosowania art. 135 k.p., albowiem wzmianka w umowie o pracę, iż stanowisko zajmowane przez pracownika ma charakter stanowiska kierowniczego, nie posiada decydującego znaczenia. O takim zakwalifikowaniu decyduje sposób wykonywania pracowniczych obowiązków. Nawet jeżeli przyjąć, że powoda zatrudniono na stanowisku kierowniczym, to jego roszczenie byłoby również uzasadnione, ponieważ z ustaleń Sądu pierwszej instancji jednoznacznie wynika, że przydzielanych sobie zadań powód nie był w stanie wykonać w normalnym czasie pracy. Za wadliwą organizację pracy połączoną ze zmniejszeniem liczby pracowników i przydzielaniem im coraz to nowych zadań odpowiada pracodawca, a nie powód, który nie był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy. W tym kontekście zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda obciąża pracodawcę i powoduje zmianę rozkładu ciężaru dowodu według art. 6 k.c., „przerzucając” go na osobę zaprzeczającą faktom, z których wywodzi skutki prawne. Pozwany powinien zatem udowodnić, że powód nie pracował w takim wymiarze, jak twierdzi. Jeśli chodzi zaś o tę kwestię, to Sąd pierwszej instancji trafnie

oparł się na kartach pracy przedstawionych przez powoda, których prawidłowość potwierdzili przesłuchiwani świadkowie.

Kasację od całości powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie art. 135 k.p., a ponadto naruszenie art. 19 § 1, art. 187 § 1 pkt 1, art. 227, art. 233, art. 245, art. 258 oraz art. 316 k.p.c., przy czym na tej podstawie domagała się zmiany kwestionowanego orzeczenia przez oddalenie powództwa, względnie uchylenia skarżonego rozstrzygnięcia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Zdaniem pozwanego powód nie przedłożył bezspornych dokumentów, z których wynikałaby zasadność jego roszczenia. Karty pracy przedstawione przez powoda nie mają waloru dokumentu, bowiem nie wykazał on, czy były prowadzone na bieżąco, jak również co było podstawą ich wypełniania. Powód nie sprecyzował ponadto swojego żądania w odniesieniu do „wykazania: jaka część jego roszczeń jest związana z pracą na stanowisku kierowniczym oraz wynika z rozliczenia przez pozwanego czasu pracy w godzinach nadliczbowych, czyli pomniejszonych o uzyskany czas wolny od pracy, (...); jaka część roszczeń jest związana z dodatkowymi obowiązkami, które powód rzekomo wykonywał, i które nie wynikały z zawartej umowy o pracę z pozwanym.” Sprawia to, że roszczenie powoda było bezzasadne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja podlega oddaleniu, ponieważ nie ma usprawiedliwionych podstaw. Istota sporu sprowadza się głównie do oceny, czy w niniejszej sprawie znajdował zastosowanie przepis art. 135 k.p., zgodnie z którym 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. Wprawdzie w sprawie jest bezsporne, że zatrudnienie powoda zostało w umowie o pracę określone jako wykonywane na stanowisku „kierownika utrzymania ruchu”, jednakże nie było to stanowisko kierownicze w rozumieniu powołanej regulacji. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981 r. (I PR 92/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 82) postanowienie umowy o pracę, iż stanowisko zajmowane przez pracownika nosi kierowniczy charakter nie ma decydującego znaczenia, gdyż o takiej kwalifikacji decyduje wyłącznie spełnienie przesłanek przewidzianych w

art. 135 k.p. Pracownik kierujący komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze zakładu pracy nie zajmuje bowiem kierowniczego stanowiska, jeśli kieruje on zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami takiegoż zespołu, przy czym nie chodzi tu bynajmniej o jednakowy zakres obowiązków, ale o sam fakt wykonywania pracy. Przeprowadzone na tę okoliczność postępowanie dowodowe nie pozostawia wątpliwości, że praca wykonywana przez powoda nie miała kierowniczego charakteru, albowiem jej głównym przedmiotem było nie tyle organizowanie i nadzorowanie procesu pracy w wyodrębnionej komórce organizacyjnej, ile wykonywanie obowiązków związanych z bieżącą obsługą i funkcjonowaniem produkcji w zakładzie na równi z innymi pracownikami. Ponadto pełnił on dodatkowo obowiązki elektryka (do lipca 1999 r.) oraz czynności związane z gospodarką odpadami i odprowadzaniem ścieków.

Jeśli chodzi zaś o kasacyjne zarzuty naruszenia prawa procesowego, to wskazać trzeba, że polskie postępowanie cywilne jest w zakresie przeprowadzania dowodów oparte na zasadzie swobodnej ich oceny, co znajduje swój wyraz w art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Swobodna ocena dowodów nie jest oczywiście dowolna, albowiem jej granice wyznaczają trzy podstawowe czynniki: logiczny, ustawowy i ideologiczny. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie dopatruje się przekroczenia granic swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego, albowiem Sądy obu instancji poczyniły wnikliwe ustalenia co do stanu faktycznego i dokonały jego prawidłowej kwalifikacji prawnej. Podkreślić trzeba, że ustalenia te nie zostały oparte jedynie na przedstawionych przez powoda kartach pracy, co sugeruje skarżący, ale przy uwzględnieniu zeznań świadków, potwierdzających rzetelność obliczeń przeprowadzonych przez powoda, a znajdujących swoje odbicie we wspomnianych kartach. W tym kontekście prawidłowo wskazał Sąd drugiej instancji, że jeżeli pracodawca nie zgadza się z takim dowodem, to na niego spada ciężar przeprowadzenia dowodu przeciwnego. W sprawie o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych konieczne było wykazanie, że powód takiej pracy nie wykonywał. Znamienne jest przy tym, że pozwany nie prowadził dla powoda ewidencji czasu pracy, do czego był obowiązany na podstawie art. 129<sup>11</sup> k.p. Powód nie był bowiem zatrudniony w zadaniowo-wynikowej formule czasu pracy, ani nie obejmował go tak zwany nienormowany czas pracy. Tym samym twierdzenia pozwanego pracodawcy, że ewentualne

nadgodziny podlegały u niego kompensowaniu jedynie w formie czasu wolnego od pracy, jest w okolicznościach niniejszej sprawy pozbawione doniosłości i stanowi wyłącznie polemikę z ustaleniami Sądów obu instancji. Skarżący nie wykazał bowiem w wiarygodny sposób, że powód w zasadzie nie pracował w godzinach nadliczbowych, jak również tego, że nawet jeśli sytuacje takie występowały, to miały zupełnie wyjątkowy charakter, a zainteresowany na swój wniosek korzystał w zamian z identycznej ilości godzin czasu wolnego od pracy (art. 143 k.p. w brzmieniu z okresu objętego niniejszym sporem). Jest jednak oczywiste, że korzystaniem z czasu wolnego pracownik - niezależnie od stanowiska pracodawcy - bywa zainteresowany co najwyżej w czasie trwania zatrudnienia, natomiast po jego ustaniu jedynym ekwiwalentem za wcześniejszą pracę nadliczbową jest w istocie dodatkowe wynagrodzenie. W tych okolicznościach należy uznać, że chybione są również pozostałe zarzuty pogwałcenia przepisów prawa procesowego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====