

Wyrok z dnia 12 lipca 2005 r.

II PK 383/04

1. Przepis art. 135 § 1 k.p. (obecnie art. 151⁴ § 1 k.p.) ma charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że zarówno w układzie zbiorowym pracy, jak i w umowie o pracę, dopuszczalne jest uzgodnienie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych zakładu pracy, ale nie jest prawnie skuteczne wyłączenie prawa do takiego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych innych niż określone w tym przepisie.

2. „Budowa eksportowa” jako jednostka utworzona dla wykonania skonkretyzowanego, opisanego w umowie o roboty budowlane zadania, której pracodawca w tym celu przydzielił konieczne środki majątkowe i zatrudnił dla jego osiągnięcia pracowników, stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną w rozumieniu art. 135 § 1 k.p. (obecnie art. 151⁴ § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Zdzisława G. przeciwko Energomontaż P. SA w W. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 czerwca 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 17 czerwca 2004 r. [...] zmienił wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Warszawie z dnia 6 czerwca 2003 r. [...], oddalający powództwo Zdzisława G. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w ten sposób, że zasądził od Energomontażu P. SA w W. na rzecz po-

woda kwotę 22.671,66 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym w wysokości 33% za okres od 6 lutego 1998 r. do 31 stycznia 1999 r., 24% za okres od 1 lutego do 14 maja 1999 r., 21% za okres od 15 maja 1999 r. do 31 października 2000 r., 30% za okres od dnia 1 listopada do 14 grudnia 2001 r., 20% za okres od 15 grudnia 2001 r. do 24 lipca 2002 r., 16% za okres od 25 lipca 2002 r. do 31 stycznia 2003 r., 13 % za okres od 1 lutego do 24 września 2003 r., 12,25% za okres od 25 września 2003 r. i z uwzględnieniem zmiennej stopy procentowej, do dnia zapłaty, a w pozostałej części powództwo i apelację oddalił.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Zdzisław G. był zatrudniony w Energomontażu P. SA w W. na stanowisku kierownika budowy. Swoje obowiązki wykonywał na budowie [...] w M. w Czechach. Zgodnie z umową o pracę, miał otrzymywać wynagrodzenie w części stałej w wysokości 1.050 USD i w części ruchomej w kwocie 7.800 CZK. W zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych umowa odsyłała do przepisów powszechnie obowiązujących. Wedle § 4 ust. 3 pkt 2 umowy o pracę, powód miał otrzymać dodatki za pracę w wypadkach określonych w obowiązujących przepisach. Od dnia 16 października 1996 r. przyznano mu prawo do dodatku specjalnego („rozłąkowego”) w kwocie 28 USD za każdy dzień pobytu na kontrakcie. Czas pracy Zdzisława G. na budowie był rejestrowany tak jak pozostałych pracowników. Jako kierownik budowy zatwierdzał on osobiście karty zbiorcze czasu pracy.

Strona pozwana prowadziła na terenie Czech trzy budowy w tym samym czasie. Kierownikiem przedstawicielstwa Energomontażu P. w Czechach był Czesław P. Czesław P. nie wydawał powodowi poleceń pracy w godzinach nadliczbowych. Informował go natomiast, że nie otrzyma wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ jest zatrudniony w nienormowanym czasie pracy. Kierownictwo strony pozwanej uważało, że praca powoda w godzinach nadliczbowych jest zrekompensowana wysokim wynagrodzeniem. Jego stanowisko było najwyższe hierarchicznie na budowie. Zdzisław G. kształtował swój czas pracy stosownie do czasu pracy robotników. Do jego obowiązków należało nadzorowanie pracowników. Ponadto, był odpowiedzialny za realizację tego „odcinka kontraktu”, to jest za jakość i terminowość wykonania usługi, kontakty z firmami współpracującymi, za sprawy związane z rozliczeniem podległych pracowników i załatwianie ich spraw osobowych, a także za wynik finansowy realizacji budowy.

W ocenie Sądu Okręgowego, łącząca strony umowa o pracę nie przewidywała prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sformułowanie zawarte w § 4 ust. 3 pkt 2 umowy, wedle którego powodowi przysługiwało prawo do dodatkowego wynagrodzenia „w przypadkach prawem przewidzianych”, nie kreuje dodatkowego zobowiązania pracodawcy. Stanowi jedynie element standardowego wzorca umowy o pracę stosowanego wobec wszystkich pracowników. Analiza rzeczywistego charakteru pracy powoda prowadzi do wniosku, że zalicza się on do grupy pracowników, o których stanowi art. 135 § 1 k.p. Oznacza to, że nie przysługuje mu prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu i argumentacji Sądu pierwszej instancji w kwestii czasu pracy powoda. W jego cenie, twierdzenia dotyczące zawarcia przez strony umowy „standardowej” oraz zrekompensowania przez stronę pozwaną pracy powoda w godzinach nadliczbowych zwiększoną stawką wynagrodzenia podstawowego, są nieuprawnione i nie odpowiadają materiałowi dowodowemu. Według Sądu, nadliczbowe godziny pracy powoda nie były opłacane ryczałtem. Umowa o pracę nie wspomina bowiem o takiej formie rekompensaty. Ryczałtu nie przewidywały również przepisy płacowe obowiązujące u pracodawcy. W aktach osobowych Zdzisława G. znajduje się wprawdzie aneks nr 1 do umowy z dnia 6 listopada 1996 r., na podstawie którego strony miałyby ustalić, że wynagrodzenie powoda zawiera ryczałt wynagrodzeniowy za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednak nie został on podpisany przez powoda i z tego względu nie można przypisać mu „mocy wiążącej”.

W ocenie Sądu powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, jak przyjął to Sąd pierwszej instancji. Zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący u strony pozwanej wyraźnie określał bowiem, które stanowiska pracy pracodawca uważa za podlegające regulacji art. 135 § 1 k.p. Jakkolwiek Zdzisław G. kierował budową, to jego zakres administrowania nią wynikał z bieżących potrzeb i był zależny od przedstawicielstwa bezpośrednio nadzorującego budowę. Dlatego też należy przyjąć, że powód jako pracownik zachował, co do zasady, prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nawet gdyby Zdzisław G. podlegał regulacji art. 135 § 1 k.p., to i tak nie wykluczało to możliwości skutecznego zgłoszenia powództwa, albowiem organizacja pracy na budowie wymagała od niego stałego świadczenia pracy ponad umówiony wymiar czasu pracy, a pracodawca tę świadomość miał i taką pracę akceptował.

Na podstawie opinii biegłego do spraw księgowości, Sąd przyjął, że z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powodowi należy się kwota 22.671,66 zł, biorąc pod uwagę średni kurs waluty z ostatniego dnia miesiąca, którego wypłata dotyczy. Metoda zastosowana przez biegłego uwzględnia § 5 i § 7 ust. 1 i ust. 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106). Sąd uznał, że dodatek specjalny w kwocie 28 USD został przyznany powodowi jednostronną decyzją pracodawcy „poza regulacjami [...] uchwały nr 71 Rady Ministrów” i z tego względu nie został uwzględniony w wyliczeniach biegłego. Skoro dodatek ten nie stanowił elementu wynagrodzenia, to nie był wliczony do podstawy opodatkowania osobistego powoda. Traktowanie go jako składnika wynagrodzenia „nie znajduje żadnego oparcia także dlatego, że został on wypłacony za sam pobyt na budowie” i nie był związany ze sposobem świadczenia pracy, co jest immanentną cechą każdego wynagrodzenia.

Odnosząc się do żądania powoda zasądzenia odsetek liczonych od uchybienia terminowi płatności poszczególnych rat wynagrodzenia, Sąd uznał je „za zbyt daleko idące”. Strona pozwana konsekwentnie w czasie zatrudnienia powoda odmawiała mu wypłaty wynagrodzenia. Zdzisław G. akceptował tę sytuację do 6 lutego 1998 r., kiedy skierował pierwsze wezwanie do zapłaty wynagrodzenia. Dlatego uzasadnione jest, zdaniem Sądu, zasądzenie odsetek dopiero od tej daty. Gdyby nawet przyjąć, że powód odstąpił od zdecydowanego domagania się wypłaty wynagrodzenia (np. w obawie przed utratą pracy) podczas zatrudnienia, to po 3 lipca 1997 r. (data rozwiązania stosunku pracy) nie było żadnych przyczyn godzenia się na zwłokę pracodawcy.

Zdzisław G. zaskarżył ten wyrok kasacją w części dotyczącej punktu I podpunkt 2 oraz punktu II. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a to: art. 85 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 80 k.p. i art. 134 § 1 k.p. oraz art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - poprzez wyrażenie błędnego poglądu, że „roszczenie odsetek od dnia wymagalności niewypłaconych wynagrodzeń za przepracowane godziny nadliczbowe jest zbyt daleko idące i podlegające oddaleniu” oraz zasądzenie odsetek dopiero od 6 lutego 1998 r., a także naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 382 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. - poprzez „błędne ustalenie, iż dodatek specjalny przyznany powodowi w wy-

sokości 28 USD dziennie nie stanowił elementu wynagrodzenia powoda w okresie objętym sporem ani nie był związany w żaden sposób ze sposobem świadczenia pracy”, oraz przyjęcie, że „powód tolerował odmowę wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe do dnia 6 lutego 1998 r.”, a w konsekwencji zasądzenie odsetek od niewypłaconego wynagrodzenia od tej właśnie daty, wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt I ppkt 2 i pkt II oraz przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi Apelacyjnemu [...] do ponownego rozpoznania”, „zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych” oraz o „rozpoznanie kasacji na rozprawie”. Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji wskazał oczywiste naruszenie „przywołanych na wstępie przepisów” poprzez nieuwzględnienie jako składnika wynagrodzenia dodatku specjalnego oraz zasądzenie odsetek od obniżonego wynagrodzenia. W uzasadnieniu kasacji skarżący podniósł, że brak jest „podstaw prawnych”, aby przy obliczaniu wynagrodzenia pominąć dodatek specjalny. Według niego, stanowisko Sądu w kwestii odmowy przyznania dodatkowi specjalnemu waloru składnika wynagrodzenia za pracę jest „arbitralne” i nieoparte żadnymi argumentami. Wskazał, że „wobec braku dowodów przeciwnych” dodatek specjalny stanowił element wynagrodzenia za pracę i w konsekwencji powinien zostać uwzględniony przy wyliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto, zgodnie z „wolą pracodawcy” dodatek ten był uwzględniany przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pełnomocnik skarżącego nie podzielił również poglądu Sądu, wedle którego domaganie się zasądzenia odsetek ustawowych liczonych od dnia uchybienia terminowi płatności wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w poszczególnych miesiącach objętych żądaniem pozwu jest zbyt daleko idące. W jego ocenie, prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe podlega takiej samej ochronie i regułom jak prawo do wynagrodzenia. Zgodnie z art. 80 k.p., za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, zaś roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest „następstwem wykonania pracy w określonym dniu”. Sąd bezpodstawnie zatem odmówił uwzględnienia żądania zasądzenia odsetek od dnia wymagalności roszczenia. Okoliczność, że Zdzisław G. wystąpił z roszczeniem 6 lutego 1998 r. nie pozbawia go możliwości skutecznego dochodzenia odsetek za okres od dnia wymagalności poszczególnych części roszczenia do dnia 5 lutego 1998 r. Jego zdaniem, brak wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe łącznie z

wynagrodzeniem miesięcznym „powodował popadnięcie pozwanego w opóźnienie ze spełnieniem świadczenia pieniężnego”, a w konsekwencji obowiązek zapłaty odsetek w wysokości ustawowej za okres zwłoki w spełnieniu świadczenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja została oparta na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ k.p.c. W pierwszej przeto kolejności należy odnieść się do zasadności zarzutów procesowych. W tym zakresie pełnomocnik skarżącego twierdzi, że Sąd uchybił art. 382 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenia - po pierwsze, że przyznany Zdzisławowi G. dodatek specjalny w wysokości 28 USD dziennie nie był elementem wynagrodzenia za pracę, po drugie, że skarżący tolerował odmowę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia do 6 lutego 1998 r. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. jest o tyle chybiony, że Sąd drugiej instancji orzekał na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniach pierwszoinstancyjnym i apelacyjnym. Uzupełnił nawet ten materiał o dowód z opinii biegłego Mariana K., co doprowadziło do zmiany zaskarżonego apelacją wyroku na korzyść apelującego. Uchybienie art. 233 § 1 k.p.c. tylko wyjątkowo może stanowić uzasadnioną podstawę kasacji. Swobodna ocena dowodów należy bowiem do własnych uprawnień (kompetencji) każdego sądu merytorycznie rozpoznającego sprawę i zarzut przekroczenia granic tejże swobody mógłby być uwzględniony tylko w razie ewidentnego wykroczenia w takiej ocenie poza reguły logicznego wnioskowania lub rażącego uchybienia zasadom doświadczenia życiowego. Gdyby jednak nawet uznać podniesione w kasacji zarzuty proceduralne za zasadne, nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Usprawiedliwioną podstawę kasacji stanowi zaś takie tylko naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ - i to istotny - na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.).

Zgodnie z art. 134 § 1² k.p. (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie), podstawę obliczenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną” (tak obecnie: art. 151¹ § 3 k.p.). Wynagrodzenie zasadnicze skarżącego określone zostało w § 4 ust. 1 umowy o pracę stawką miesięczną (1.050 USD oraz 7.800 CZK). Od niej, a zatem prawi-

dłowo, Sąd obliczył wysokość dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i tak wyliczoną kwotę zasądził z tego tytułu od strony pozwanej na rzecz Zdzisława G.

Zarzut odnoszący się do błędnego ustalenia terminu wymagalności roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i opóźnienia się pracodawcy z wypłatą tej należności, a w konsekwencji terminu, od którego zasądzone zostały odsetki, byłby trafny, ale tylko wówczas, gdyby samo roszczenie główne było usprawiedliwione co do zasady. Tak jednak nie jest.

Zdaniem Sądu Najwyższego, zaskarżony kasacją wyrok został wydany z naruszeniem prawa. Sąd drugiej instancji, wadliwie oceniając prawnie niewadliwie ustalony stan faktyczny, popełnił błąd subsumcji. Zasadniczy problem prawny, jaki wystąpił w sprawie związany był z wykładnią art. 135 § 1 k.p. Dotyczył kwalifikacji zajmowanego przez skarżącego stanowiska - kierownika budowy zagranicznej - jako stanowiska kierowniczego, wyłączającego prawo do „oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych”, bądź nieobjętego zakresem podmiotowym regulacji zawartej w powołanym przepisie. Zgodnie bowiem z art. 135 § 1 k.p., kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy „wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych”.

Kwestia uprawnienia osoby sprawującej funkcję kierowniczą u pracodawcy do „oddzielnego” wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych łączy się najściślej z pojęciem wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy. W dotychczasowym orzecznictwie przyjmowało się na ogół, że o tym czy jakaś komórka organizacyjna jest, czy nie jest wyodrębniona organizacyjnie decyduje zasadniczo statut, regulamin organizacyjny obowiązujący u pracodawcy lub inny akt określający jego strukturę wewnętrzną. Zakłada to pewną jej trwałość i stabilność. Jednak pojęcie wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie zawsze musi być odnoszone bezpośrednio do stałego schematu organizacyjnego zakładu pracy. Mogą być bowiem tworzone komórki organizacyjne *ad hoc* - dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu, wykonania pewnych skonkretyzowanych (jednorazowych, ograniczonych czasowo) zadań. Oceniając, czy jakaś wydzielona część zakładu jest wyodrębnioną komórką organizacyjną należy przeto uwzględnić nie tylko strukturę wewnętrzną wynikającą ze schematu organizacyjnego, ale także rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę oraz sposób i miejsce wykonywania zadań z działalnością tą wprost związanych. Dotyczy to przede wszystkim pracodawców, których działalność, rzecz

można merytoryczna (główna, podstawowa, skierowana na zysk), polega na świadczeniu rozmaitego rodzaju usług i prowadzona jest, co do zasady, poza ich stałą siedzibą. Przykładem tego rodzaju pracodawców mogą być właśnie przedsiębiorstwa budowlane, których „stałą bazą” jest siedziba (względnie trwale zorganizowana), ale których komórki organizacyjne mogą być, na stałe lub przejściowo, tworzone na zewnątrz tejże „bazy” i funkcjonować poza nią. Taką utworzoną przejściowo wyodrębnioną komórką organizacyjną może być - prowadzona na podstawie odrębnego kontraktu zawartego między inwestorem i wykonawcą (pracodawcą), rozliczana oddzielnie (samodzielnie) po wykonaniu umowy (zakończeniu zadania), wyposażona w określone środki majątkowe i zatrudniająca pracowników dla zrealizowania inwestycji - budowa zagraniczna. Niewątpliwie budowa w M. była wyodrębnionym organizacyjnie miejscem wykonywania pracy dla zatrudnionych na niej pracowników. Stanowiła więc dla nich zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym. Zdzisław G. jako kierownik budowy miał w odniesieniu do zatrudnionych na niej pracowników co najmniej te same (takie same) kompetencje - uprawnienia i obowiązki - jak kierownicy „stałych” (wyodrębnionych trwale) jednostek organizacyjnych. Był ich przełożonym. W imieniu pracodawcy organizował prace na budowie. „Gospodarował” czasem pracy własnym i podległych mu pracowników, weryfikował wykazy czasu pracy, udzielał urlopów i zwolnień od pracy, ustalał dla podległych mu pracowników godzinowe stawki wynagrodzenia, zatwierdzał listy płac. Był odpowiedzialny za takie zorganizowanie pracy na budowie, które miało gwarantować terminowe i należyte (niewadliwe) wykonanie zadania. Do jego obowiązków należały nadto kontakty z firmami zewnętrznymi. Odpowiadał wobec pracodawcy za efekty pracy na budowie, tak jak za rezultaty pracy każdej innej (stałej) komórki organizacyjnej - jej kierownik. Należy wobec tego uznać, że „budowa” - jednostka utworzona dla wykonania skonkretyzowanego zadania (opisanego w umowie o roboty budowlane), której pracodawca w tym celu przydzielił konieczne środki majątkowe i zatrudnił dla jego osiągnięcia pracowników stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy w rozumieniu art. 135 § 1 k.p., zaś kierownik budowy jest osobą zatrudnioną na stanowisku jej kierownika. Trafność takiego wniosku zdaje się, choć pośrednio, wynikać także z dotychczasowego orzecznictwa. Tak np. w uchwale z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77 (OSNCP 1978 nr 4, poz. 68), Sąd Najwyższy zajmował się wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych na budowie eksportowej. Wprawdzie ani w samej uchwale, ani w jej uza-

sadnieniu nie ma wyraźnego stwierdzenia co do potraktowania budowy eksportowej jako wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy, ale kontekst sprawy wskazuje na przyjęcie takiej właśnie jej kwalifikacji. Skoro bowiem przedmiotem sporu było prawo osób zatrudnionych na budowie zagranicznej na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wywodzone w związku z art. 135 k.p., to budowę tę trzeba było uprzednio uznać za wyodrębnioną komórkę organizacyjną. W przeciwnym razie spór na tej podstawie prawnej byłby bezprzedmiotowy.

Rzecz jasna, nie jest dopuszczalna stała praca w godzinach nadliczbowych i to bez ekwiwalentu. Nie można zwłaszcza konstruować obowiązku świadczenia pracy przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze w rozmiarze ograniczającym ich prawo do wypoczynku. Wszak gwarantują je, między innymi, właśnie przepisy o czasie pracy (art. 14 k.p.). Toteż obowiązek pracy ponad normy wymiaru czasu pracy jest ograniczony (art. 133 k.p.; obecnie: art. 151 k.p.), a ograniczenia te mają charakter powszechny - odnoszą się do wszystkich pracowników (poza osobami zarządzającymi zakładem pracy w imieniu pracodawcy). Dlatego także pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych zobowiązani są do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy tylko „w razie konieczności” (art. 135 § 1 k.p.; obecnie: 151⁴ § 1 k.p.), a gdy praca (ta niezbędna) była wykonywana na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy, przysługuje im prawo do dodatkowego wynagrodzenia (art. 135 § 2 k.p.; obecnie: art. 151⁴ § 2 k.p.). Sąd Najwyższy zawsze wyklądał art. 135 § 1 k.p. z założeniem jak najszerszej potrzeby ochrony czasu wolnego określonej w nim kategorii zatrudnionych. Utrwalony w orzecznictwie jest pogląd prawny, że stała praca kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej zakładu pracy nie należy do jego obowiązków pracowniczych (por. np. wyrok z dnia 12 kwietnia 1988 r., I PR 11/88, PiZS 1988 nr 8, s. 69), że takie okoliczności jak: polecenie kierownikowi budowy zagranicznej przez inwestora świadczenia pracy w wymiarze wykraczającym poza zwykły jej czas (por. np. powołana wyżej uchwała z dnia 21 października 1977 r.), wadliwa organizacja pracy wymuszająca systematyczną pracę ponad ustawowe normy (por. np. wyroki z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230 oraz z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65), uzasadniają prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. W rozpoznawanej sprawie

organizatorem pracy na budowie w M. był jednak sam skarżący i ani inwestor, ani pracodawca nie wydawali mu poleceń świadczenia pracy ponad uzgodniony jej wymiar.

W odniesieniu do rozpoznawanej sprawy zagadnieniem istotnym była kwestia relacji między art. 135 k.p. a postanowieniami obowiązującego u strony pozwanej układu zbiorowego pracy określającymi stanowiska kierownicze. Jak się wydaje, art. 135 k.p. ma charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny). Nie jest więc dopuszczalne rozszerzenie w układzie zbiorowym pracy zakresu podmiotowego jego zastosowania (*de lege lata* - np. o zastępców wyodrębnionych jednostek organizacyjnych zakładu pracy). Dopuszczalne jest natomiast „zawężenie” wymienionego w tym przepisie katalogu stanowisk kierowniczych (np. tylko do osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy). Jednakże katalog taki musi być wyraźnie odniesiony do skonkretyzowanego celu w jakim został sporządzony, tj. wskazywać w zakresie jakich praw i obowiązków ma mieć zastosowanie. Samo tylko określenie w układzie zbiorowym pracy stanowisk kierowniczych nie oznacza, że jest ono skuteczne prawnie w każdym przypadku. Wszak z zajmowaniem stanowiska kierowniczego przepisy prawa pracy łączą dla pracownika różne skutki prawne, np. wyłączenie dopuszczalności regulacji zasad wynagrodzenia w zakładowym układzie zbiorowym pracy (art. 241²⁶ § 2 k.p.) czy ustalenie liczby działaczy związkowych podlegających ochronie (art. 32 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), a charakter prawny tych przepisów należy oceniać odrębnie. Poza wszystkim, ocena czy pracownik był, czy nie był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej wymaga indywidualizacji, a - jak już wyżej stwierdzono - zakładowy akt określający strukturę organizacyjną zakładu pracy nie jest ostatecznie decydujący dla takiej oceny. Zakwalifikowanie w układzie zbiorowym pracy kierowników przedstawicielstw zagranicznych pracodawcy jako pracowników, do których ma zastosowanie art. 135 k.p., nie jest równoznaczne z wyłączeniem z zakresu podmiotowego tego przepisu pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowników poszczególnych budów realizowanych na terytorium państwa, w którym przedstawicielstwo takie utworzono.

Podobnie trzeba określić relacje między art. 135 k.p. i umową o pracę, co oznacza, że strony mogą w umowie o pracę ukształtować prawo do ekwiwalentu za pracę w godzinach nadliczbowych inaczej, korzystniej dla pracownika. Jednak w rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji błędnie wyłożył § 4 ust. 3 pkt 2 umowy o

pracę zawartej przez strony procesowe. Z postanowienia tego wynika, że „pracownikowi w okresie zatrudnienia na budowie exportowej” przysługują „w przypadkach przewidzianych w obowiązujących przepisach” dodatki za pracę w porze nocnej, w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych oraz wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. Zakres uprawnień skarżącego z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wynikał z art. 135 k.p. W obowiązujących przepisach nie był dla niego przewidziany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, o ile nie zachodziła sytuacja opisana w art. 135 § 2 k.p. Z umowy o pracę nie wynika zaś zgodny zamiar stron korzystniejszego ukształtowania uprawnień Zdzisława G. w tym zakresie. Przeciwnie. Okoliczności sprawy wskazują na zamiar pracodawcy ukształtowania sytuacji skarżącego w sposób odpowiadający regulacji powszechnej (wyłączenie - co do zasady - prawa do dodatkowego wynagrodzenia). Czesław P. (kierownik przedstawicielstwa Elektromontażu P. na rynek czeski) przypominał Zdzisławowi G., że nie ma on prawa do dodatkowego wynagrodzenia i zwracał mu uwagę na bezcelowość wykazywania nadliczbowych godzin pracy. W ocenie zamiaru pracodawcy nie bez znaczenia mogą być również warunki wynagrodzenia uzgodnione przez strony w umowie - wysokie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (1.050 USD i 7.800 CZK) oraz dzienny dodatek (28 USD). Może to wskazywać, jak twierdziła pozwana Spółka, na zawarcie w nim jakiejś formy ekwiwalentu za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, co potwierdzałby sporządzony przez pracodawcę (niepodpisany przez Zdzisława G.) aneks do umowy. O zamiarze stron - rozbieżnym - można też pośrednio wnosić stąd, że strona pozwana w czasie trwania zatrudnienia nie wypłacała skarżącemu dodatkowego wynagrodzenia, a w procesie konsekwentnie prezentowała stanowisko, że mu ono nie przysługiwało; skarżący zaś „ewidencjonował” swój czas pracy, znając stanowisko pracodawcy w kwestii rozliczania pracy świadczonej przez niego „poza normalnymi godzinami pracy”, a z roszczeniem o wypłatę dodatków wystąpił dopiero w kilka miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Tak więc ani z dosłownego brzmienia umowy, ani z wykładni jej postanowień (§ 4) nie wynika, że strony uzgodniły inne zasady wynagradzania Zdzisława G. za pracę dodatkową, niż wynikające z art. 135 k.p.

Skoro Zdzisław G. jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej (budowy eksportowej w M.) nie był uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, to jego roszczenia w zakresie odsetek za opóźnienie są bezprzedmiotowe.

Zgodnie z art. 384 k.p.c., sąd „nie może uchylić lub zmienić wyroku na niekorzyść strony wnoszącej apelację, chyba że strona przeciwna również wniosła apelację”. Przepis ten, z mocy art. 393¹⁹ k.p.c., ma odpowiednie zastosowanie w postępowaniu kasacyjnym. Dlatego też Sąd Najwyższy, związany zakazem *reformationis in peius*, stosownie do art. 393¹² k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====