

Wyrok z dnia 20 września 2005 r.

II PK 56/05

Pozbawienie prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 135 § 1 k.p.) dotyczy tylko w wyjątkowych sytuacjach i tylko pracowników zajmujących określone stanowiska związane z zarządem zakładem pracy lub jego wyodrębnionej części.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2005 r. sprawy z powództwa Benedykta P. przeciwko Odzieżowo-Metalowej Spółdzielni Inwalidów w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Włocławku z dnia 20 października 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Włocławku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lipnie w sprawie z powództwa Benedykta P. przeciwko Odzieżowo-Metalowej Spółdzielni Inwalidów w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.543,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Wyrok ten wynikał z następujących ustaleń. Powód był zatrudniony w Odzieżowo-Metalowej Spółdzielni Inwalidów w W. od 1 września 1983 r. do 31 stycznia 2003 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 11 września do 30 września 1983 r. strony łączyła umowa o pracę na czas określony w celu przyuczenia do wykonywania pracy (w niepełnym wymiarze czasu pracy). Od 1 października 1983 r. powód był

zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku montera (1/2 etatu). Od 1989 r. powód był zatrudniony w miesiącach letnich (od maja do października) jako samodzielny referent do spraw socjalnych oraz p.o. kierownika Ośrodka Rehabilitacyjno-Wypoczynkowego w W., w pozostałych miesiącach jako monter. Począwszy od 1992 r. w okresie poza sezonem powód był zatrudniony jako dozorca - portier w niepełnym wymiarze czasu pracy - 1/2 etatu. W miesiącach letnich w dalszym ciągu jako p.o. kierownika Ośrodka - w niepełnym wymiarze czasu pracy - 1/2 etatu. Na stanowisku dozorczy zakres czynności powoda obejmował: zapalanie i gaszenie światła zewnętrznego; utrzymanie porządku i czystości na terenie Ośrodka; natychmiastowe informowanie o ewentualnych włamaniach lub kradzieżach najbliższego posterunku policji oraz zarządu spółdzielni.

Na stanowisku kierownika Ośrodka obowiązywał w spornym okresie zakres czynności z 1996 r. Powtórzone są tu obowiązki dozorczy dotyczące dbałości o czystość, ład i porządek na terenie Ośrodka. W pozostałym zakresie obowiązki kierownika dotyczyły rejestrowania wczasowiczów i wydawania im wyposażenia. Powód w okresie zatrudnienia (w tym w okresie spornym) nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonując obowiązki w okresie sezonu letniego. Jednakże pracodawca udzielał mu dni wolnych za pracę świadczoną ponad wymiar. Pozwany nie kwestionował, iż powód w spornym okresie w sezonach letnich świadczył pracę w godzinach od 8⁰⁰ do 20⁰⁰. Powód nie miał kwalifikacji do pracy na stanowisku kierownika. Wymagane jest tu bowiem wykształcenie średnie i 3 lata praktyki zawodowej. Powód ma wykształcenie zawodowe.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że powód nie był zatrudniony na stanowisku kierownika (pomimo tego, że tak pracodawca określał jego stanowisko pracy w miesiącach letnich maj-wrzesień). Zdaniem Sądu do powoda powinien mieć wobec tego zastosowanie art. 134 § 1 k.p.

W apelacji strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów art. 227 oraz art. 233 k.p.c., polegające na braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz niewyjaśnieniu wątpliwości wynikających ze sprzecznych ze sobą zeznań świadków. Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Wyrokiem z dnia 20 października 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Włocławku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił. Według tego Sądu zgodnie ze strukturą organizacyjną Odzieżowo-Metalowej Spółdzielni Inwalidów w W. zatwierdzony

uchwałą nr 26 z dnia 13 marca 1997 r. stanowisko kierownika Ośrodka Wypoczynkowego zostało wyodrębnione. Powód z tytułu zatrudnienia na stanowisku kierownika tego Ośrodka otrzymywał wynagrodzenie według X kategorii zaszeregowania. Powód nie otrzymał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, a dochodzone przez niego roszczenia z tytułu godzin nadliczbowych - stosownie do wyraźnie sprecyzowanego stanowiska - nie dotyczą pracy w soboty, niedziele i święta. Przyjmując w tej sytuacji, że do powoda jako kierownika stosuje się art. 135 § 1 i § 2 k.p., Sąd drugiej instancji uznał, że nie zachodziły przesłanki uzyskania przez niego prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W kasacji powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji. Kasacja ma dwie podstawy (art. 393¹ pkt 1 i 2 k.p.c.). W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego powód wskazał zarzut naruszenia art. 135 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r.), przez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na przyjęciu, że o zaliczeniu pracownika do kategorii wymienionej w tym przepisie decyduje zapisana w umowie o pracę nazwa stanowiska „kierownik”, a nie zakres wykonywanych obowiązków.

W ramach podstawy naruszenia przepisów prawa procesowego wskazano na zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie przez Sąd drugiej instancji nowych ustaleń faktycznych bez przeprowadzania postępowania dowodowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd drugiej instancji - jak to wynika z uzasadnienia jego wyroku - podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je w ten sposób za podstawę faktyczną stanowiącą odniesienie do zastosowania art. 135 k.p. oraz niezastosowania art. 134 k.p. (wskazane przepisy Kodeksu pracy według ich brzmienia przed zmianą obowiązującą od 1 stycznia 2004 r.). Ta ocena prawna wyroku Sądu Okręgowego, odmienna od oceny prawnej Sądu Rejonowego, została zasadnie zakwestionowana zarzutami obu podstaw rozpatrywanej kasacji. Rację ma wnoszący kasację, że z ustalonych faktów dotyczących stosunku pracy powoda nie wynika, że był on kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy w rozumieniu art. 135 § 1 k.p. Najwyraźniej Sąd Okręgowy brał pod uwagę „kierowniczy” tytuł przypisany stanowisku powoda przez jego pracodawcę, zupełnie natomiast pomijając, z

jednej strony, rzeczywiste atrybuty tego stanowiska, a z drugiej, treść istotną z punktu widzenia regulacji ustawowej, określającej w art. 135 k.p. szczególną sytuację prawną kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy.

Co do pierwszej z tych kwestii - za ustaleniami Sądu pierwszej instancji, przyjętymi w zaskarżonym wyroku - wystarczy wskazać na zakres czynności piastowanego przez powoda stanowiska „kierownika-dozorcy”, do którego należało wykonywanie (niejako techniczne tylko realizowanie) funkcji Ośrodka Rehabilitacyjno-Wypoczynkowego przez rejestrowanie wczasowiczów i wydawanie im wyposażenia. Z ustalonych okoliczności nie wynika nic co pracę powoda mogłoby łączyć z funkcją samodzielnego kierowania wyodrębnioną komórką organizacyjną - zarządzaniem nią w imieniu pracodawcy. Słusznie ponadto w kasacji podniesiono, że budzi zastrzeżenia traktowanie przez Sąd drugiej instancji Ośrodka Rehabilitacyjno-Wypoczynkowego jako wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy w rozumieniu art. 135 § 1 k.p., skoro nie zostały ustalone jakiegokolwiek elementy wyodrębnienia jej w zakresie zarządu zakładu pracy. Z pewnością nie jest wystarczające to, że w strukturze organizacyjnej, będącej jedynie bliżej nieokreślonym pod względem prawnym schematem organizacji pozwanej Spółdzielni Inwalidów (k. 102), wymieniony został Ośrodek Wypoczynkowy, podobnie zresztą jak w tym schemacie wymienione zostały liczne działy, referaty, sekretariat, referent prawny, kasjerka itp.

Jeżeli chodzi o drugą kwestię, to stwierdzić należy, że zaskarżony wyrok nie zawiera jakiegokolwiek próby uchwycenia pojęcia „kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy”, stanowiącego element hipotezy normy prawnej zawartej w art. 135 k.p. Tymczasem w punkcie wyjścia koniecznej w tym zakresie oceny prawnej potrzebne było uwzględnienie treści i celów regulacji, a na tym tle wyinterpretowanie jej zakresu podmiotowego. Chodzi wszak o regulację, właśnie ze względów podmiotowych wyraźnie szczególną w stosunku do zasady podstawowej obowiązującej w przedmiotowej kwestii, to jest wynikającej z art. 134 k.p. zasady wynagradzania dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis art. 135 k.p. wprowadzał w tym zakresie wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, głównych księgowych i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępców tych osób. Wyjątkowość tej regulacji wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagradzania za dodatkową - w godzinach nadliczbowych - pracę, wymaga zupełnie ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kate-

gorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, ale tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Powyższe, podstawowe tylko uwagi interpretacyjne wiążą się bezpośrednio z brzmieniem art. 134 i 135 k.p. Poprzestając na tych uwagach, odpowiednich do wyłonionego w sprawie problemu, należy podkreślić, że interpretacja treści pojęcia kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych koniecznie powinna uwzględniać - (wychwycić) cechy podmiotowe istotne dla każdej z kategorii pracowników wymienionych w art. 135 § 1 k.p. Łatwo daje się zauważyć, że chodzi tu o stanowiska dotyczące zarządzania (kierowania) zakładem pracy i to tylko stanowiska pod tym względem najważniejsze (kierownicze). Podobieństwo szczególne pod tym względem dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy w istocie rzeczy uzyskali relatywnie podobną, tyle tylko, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki, funkcję zarządzania kierowanymi przez nich wyodrębnionymi komórkami.

Niezależnie od zarzutów kasacji dotyczących naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 135 k.p. w jego zakresie podmiotowym, należy stwierdzić, że rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego budzi istotne zastrzeżenia także ze względu na niedostrzeżenie przedmiotowych przesłanek wyjątkowego - według tego przepisu - odstępstwa od zasady wynagradzania za pracę świadczoną ponad wymagany jej wymiar. Stanowisko zaskarżonego wyroku wyraźnie nie uwzględnia zasady, że także pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych dotyczą normy czasu pracy. Mogą oni wprawdzie w pewnym zakresie samodzielnie dysponować swoim czasem pracy (dlatego w zasadzie nie przysługuje im dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe), ale nie oznacza to, że pracodawca może stale tak kształtować ich obowiązki, że ich wykonanie w normie czasu pracy jest niemożliwe. Dlatego w orzecnictwie od kilkadziesiąt lat utrwalony jest pogląd, że w szczególnych sytuacjach takim pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę ponad normę czasu pracy (por. np. wyrok z dnia 26 lipca 1974 r., III PRN 28/74, OSPiKA 1976 nr 3, poz. 56).

W wyroku z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/76 (OSNCP 1976 nr 10, poz. 223; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 229), Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 135 k.p. nie upoważnia zakładów pracy 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; pod rządami Kodeksu pracy praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest wszak tylko wyjątkowo, „w razie konieczności” (por. też orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, nie publikowany - patrz: W. Masewicz „Czas pracy” Warszawa 1992, s. 45; wyrok z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230; uchwała z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77, OSNCP 1978 nr 4, poz. 68; OSPiKA 1978 nr 9, poz. 160 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Biuletyn Generalnej Prokuratury 1979 nr 11, s. 21; wyrok z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, nie publikowany - patrz: T. Romer: Godziny nadliczbowe osób na stanowiskach kierowniczych, Prawo Pracy 1998 nr 12, s. 15; wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 461/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 657).

Co do „procesowej” podstawy kasacji, to zasadnie w jej ramach zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez nieadekwatne zupełnie wnioskowanie z dokumentu przedstawiającego schemat organizacyjny pozwanej Spółdzielni - o czym już była wyżej mowa - o rzekomym wyodrębnieniu Ośrodka Rehabilitacyjnego oraz ustalenie, że powód zajmował stanowisko kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy z pełnym pominięciem zakresu jego czynności.

Z powyższych przyczyn uznając zasadność podstaw rozpoznawanej kasacji Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 393¹³ § 1 k.p.c.

=====