



Sygn. akt II PK 135/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSA Agata Pyjas - Luty (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. E. R.

przeciwko T. Sp. z o.o. w B.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i odszkodowanie z tytułu dyskryminacji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 marca 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 10 stycznia 2013 r.,

I. oddała skargę kasacyjną,

II. zasądza od powódki E. R. na rzecz strony pozwanej T. Sp. z o.o. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2012 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił powództwo B. E. R. skierowane przeciwko T. z o.o. o zapłatę kwoty 147.731 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę, w tym 80.181 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie całego zatrudnienia oraz 45.500 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych czynności od 1 lipca 2007 r. przez nadzorowanie i wykonywanie kalkulacji płac dla pracowników strony pozwanej oraz za nieprzestrzeganie zasad równego traktowania pracowników w zakresie wynagradzania ze względu na płeć oraz przeliczenia należnego urlopu wypoczynkowego za okres od 18 lutego 2008 r. do 25 lutego 2008 r. w wysokości 3.930 zł oraz od 2 maja 2008 r. do 30 maja 2008 r. w kwocie 18.120 zł wraz z odsetkami oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku w części dotyczącej zapłaty kwoty 57.287 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oddalił Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 10 stycznia 2013 r., zasądzając od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.035 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny swoje rozstrzygnięcie oparł w całości na dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleniach faktycznych, które w pełni podzielił, a z których w zakresie żądania będącego przedmiotem postępowania apelacyjnego wynikało, że powódka B. E. R. została zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 marca 2007 r. do 29 lutego 2008 r., a następnie od dnia 1 marca 2008 r. do 28 lutego 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownik personalny. Wynagrodzenie powódki wynosiło początkowo 6.000 zł wynagrodzenia zasadniczego oraz 1.500 zł dodatku funkcyjnego. Wysokość wynagrodzenia pracowników, w tym powódki, ustalano w oparciu o średnią rynkową, wykształcenie oraz oczekiwania kandydatów, o które pracodawca pytał podczas procesu rekrutacji. W chwili rozpoczęcia pracy przez powódkę w pozwanym Zakładzie było zatrudnionych około 20 osób. Powódka została poinformowana o warunkach zatrudnienia na piśmie, w informacji tej informowano o treści art. 151⁴ § 1 k.p. i art. 151¹ § 2 k.p. U strony pozwanej w okresie zatrudnienia powódki obowiązywał Regulamin Wynagradzania wprowadzony zarządzeniem

prezesa spółki, który w § 12 zawierał zapis odpowiadający treści art. 151⁴ § 1 k.p. W sierpniu 2007 r. przełożona powódki M. C. poinformowała swojego przełożonego A. N. o problemie z poziomem wynagrodzeń pracowników, które w niektórych przypadkach wraz z godzinami nadliczbowymi były wyższe lub zbliżone do wynagrodzeń kadry kierowniczej. W dniu 7 sierpnia 2007 r. powódka zwróciła się do Dyrektora Departamentu d/s Administracyjnych i Personalnych M. C. z prośbą o przeanalizowanie jej wynagrodzenia w związku z koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych wskazując, że jej pensja powinna być na takim poziomie, aby był wkalkulowany ryczałt za nadgodziny. Od 1 kwietnia 2008 r. powódka otrzymała podwyżkę w wysokości 53%. Jej wynagrodzenie po podwyżce wynosiło 11.500 zł, w tym 7.500 zł wynagrodzenia zasadniczego, dodatek funkcyjny 2.000 zł i dodatek samochodowy 2.000 zł. Powódce przysługiwało, tak jak innym kierownikom, również prawo do opieki medycznej do wysokości 200 zł netto miesięcznie (od 1 marca 2008 r. 360 zł brutto miesięcznie) oraz telefon służbowy. Stanowisko powódki było stanowiskiem kierowniczym, samodzielny. Do jej obowiązków należało m.in. zarządzanie komórką personalną w Departamencie d/s Administracyjnych i Personalnych, poprzez ustalanie jasnych celów i zadań, zarządzanie skutecznego zarządzania personelem, zastępowanie Dyrektora d/s Administracyjnych i Personalnych, ustalanie struktury podległej sekcji, jej rewizja oraz organizowanie pracy, przygotowywanie i wdrażanie procedur, regulaminów, standardów, metod i narzędzi w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zapewnienie, że wszystkie procedury są właściwe i przestrzegane, współpraca z władzami lokalnymi i instytucjami w zakresie administracji kadrowej i płacowej, codzienne zarządzanie i raportowanie kwestii personalnych, dokonywanie przelewów bankowych z wynagrodzeniem pracowników, zapewnienie zgodności pracy z obowiązującym prawem pracy i informowanie przełożonych o ewentualnych uchybieniach w tym zakresie. Powódka po raz pierwszy zapoznała się z zakresem obowiązków w dniu podpisania umowy o pracę 31 stycznia 2007 r., tj. na miesiąc przed rozpoczęciem pracy. W Dziale Personalnym pracowało oprócz powódki pięciu specjalistów podlegających jej bezpośrednio oraz okresowo przyjmowani byli praktykanci. Powódka sama organizowała sobie pracę oraz podległym pracownikom. W 2007 r. i 2008 r. Spółka była w fazie wysokiego rozwoju

organizacyjnego, od lipca 2007 r. i marca 2008 r. prowadzono intensywną rekrutację nowych pracowników produkcji i w związku z tym pracy było bardzo dużo. Powódka była bardzo skrupulatna i wolała często sama wykonywać zadania niż delegować je na podległych pracowników. Powódka podobnie jak inni kierownicy zostawała w pracy dłużej, jeśli była taka potrzeba. Wyjątkowo pracowała w święta (15 sierpnia 2007 r.) i w niedzielę (1 lipca 2007 r.), ale wówczas otrzymała dzień wolny. Podwładni powódki nie mieli przekroczonych limitów nadgodzin, w związku z czym nie było przeszkód, aby delegować na nich zadania. W piątki o godz. 18.00 odbywało się cotygodniowe spotkanie kierowników i menadżerów, na którym omawiano najważniejsze kwestie. Pod koniec marca 2008 r. u strony pozwanej powstały Związki Zawodowe, powódka nie prowadziła z nimi negocjacji, gdyż w maju 2008 r. była w okresie wypowiedzenia oraz wykorzystywała urlop wypoczynkowy. W chwili obecnej kierownik personalny spotyka się ze Związkami Zawodowymi praktycznie codziennie sprawach bieżących oraz odbywa comiesięczne spotkania. Regulamin pracy strony pozwanej przewidywał, iż praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko na wyraźne, pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego. W razie niemożliwości udzielenia polecenia pracy w godzinach nadliczbowych na piśmie, Spółka potwierdza fakt polecenia na piśmie w terminie późniejszym. Obowiązująca procedura zlecania pracy w godzinach nadliczbowych obowiązywała wszystkich pracowników Spółki, została stworzona w dziale administracyjno-personalnym i powódka uczestniczyła w jej tworzeniu. Powódka nigdy nie złożyła wniosku dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych, nie prowadziła też ewidencji własnego czasu pracy. U pozwanej od listopada 2007 r. obowiązywał system T., przy czym ewidencja przebywania na terenie zakładu nie była równoznaczna z ewidencją czasu pracy, elektroniczny system rejestracji czasu pracy nie stanowił podstawy rozliczenia godzin nadliczbowych, a jedynie pisemne zlecenia takiej pracy potwierdzone przez Kierownika i Dyrektora odpowiedniego Departamentu. System R. (elektroniczny rejestrator czasu pracy) stanowił odpowiednik listy obecności, a godziny nadliczbowe były obliczane na podstawie porównania czasu pracy zarejestrowanego przez system R. ze zleceniami pracy w godzinach nadliczbowych. Bez złożenia stosownego wniosku nie wypłacano wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nawet jeśli system R. wykazywał

pozostawanie w pracy ponad wyznaczone normatywne godziny pracy. W grudniu 2007 r. powódka otrzymała nagrodę w wysokości 6.975 zł. Powódka rozwiązała umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia który upłynął z dniem 31 maja 2008 r. Po odejściu powódki H. R. managerem była M. P., a obecnie na stanowisku kierownika personalnego pracuje R. K. z wynagrodzeniem 7.750 zł i dodatkiem funkcyjnym 2.000 zł. Średnio w ciągu miesiąca zostaje on około 10 razy dłużej w pracy, jednak maksymalnie do 18.30. Zasadą jest, że kończy pracę o czasie. Dział Personalny ma do dyspozycji porównywalną ilość pracowników jak w okresie pracy powódki. Zdarza się, że pracują oni w godzinach nadliczbowych, ale tylko w czasie dużego natężenia pracy, tj. w okresie przygotowania wypłat. Nie ma problemów z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników szeregowych, którzy posiadali zatwierdzone wnioski o nadgodziny. Hipotetyczne wynagrodzenie powódki za godziny nadliczbowe za okres od marca 2007 r. do maja 2008 r. przy przyjęciu, że przepracowała 830 godzin nadliczbowych wyniosło 57.287,74 zł, w tym praca w godzinach nadliczbowych 37.665,24 zł, dobowe przekroczenie normy 18.452,82 zł, dodatek z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy, a następnie Sąd Apelacyjny uznały roszczenie powódki za nieuzasadnione. Sąd Apelacyjny w pełni podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że w sytuacji, gdy powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym, tj. kierownika personalnego i z tej racji odpowiadała za procesy pracownicze w spółce, w tym kwestie związane z czasem pracy oraz procedurę nadgodzin, miała dbać o przestrzeganie norm czasu pracy i informować przełożonych o ewentualnych nieprawidłowościach, nadto uczestniczyła w tworzeniu procedur dotyczących rozliczania godzin nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jej nie przysługuje zgodnie art. 151⁴ § 1 k.p., w myśl którego pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. W ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał, że powtarzające się pozostawanie przez powódkę na terenie zakładu pracy w wymiarze

przekraczającym 40 godzin tygodniowo wynikało ze sposobu wykonywania przez nią zadań, w sytuacji, gdy nie otrzymała ani polecenia, ani zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Powódka nie wykazała, że praca którą wykonywała przekraczając podstawową normę czasu pracy jest spowodowana błędami organizacyjnymi pracodawcy, przeciwnie, pracując na samodzielnym stanowisku sama organizowała pracę własną oraz podległych jej pracowników.

Sąd Apelacyjny nie zaprzeczył twierdzeniom powódki, że wraz z postępowaniem rozwoju firmy, zakres przydzielonych jej zadań mógł uniemożliwiać wykonanie wszystkich ciężących na niej obowiązków, w podstawowym czasie pracy, jednak podkreślił, że zgadzając się na zatrudnienie, na takim stanowisku, powódka miała świadomość, że firma będzie się rozwijać, w związku ze zwiększeniem ilości obowiązków oraz koniecznością pracy ponad podstawowy wymiar czasu pracy powódka w kwietniu 2008 r. otrzymała podwyżkę, która była największą procentowo podwyżką wśród pracowników firmy, i zbliżyła znacznie wysokość wynagrodzenia powódki do pozostałych pracowników zatrudnionych na podobnym szczeblu. Niewątpliwym jest, że powódka pracowała dużo, miała stosunkowo szeroki zakres zadań, jednakże praca ta i jej specyfika, wbrew twierdzeniom powódki, odpowiadają w pełnym zakresie, pracy na stanowisku kierowniczym, w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. W zamian za wykonywaną pracę miała zapewnione odpowiednie wynagrodzenie. Powódka wiedziała, że będzie musiała przeprowadzić rekrutację pracowników na bardzo szeroką skalę, co niewątpliwie musi się wiązać ze znacznym nakładem czasu pracy. Z tego też względu, mając do dyspozycji zespół 5 wykwalifikowanych pracowników oraz 3 praktykantów, powinna była rozdysponować pomiędzy nich część zadań, których nie musiała wykonywać samodzielnie. Nie kwestionując zatem faktu, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Apelacyjny uznał, że wynikało to z niewłaściwego zarządzania powierzonym jej zespołem oraz wadliwej organizacji pracy. Powódka nie udokumentowała, że zgłaszała kiedykolwiek problemy w zakresie niemożności wykonania powierzonych zadań, brała na siebie znaczną ilość pracy, pozostając w przeświadczeniu, że podlegli jej pracownicy nie wykonają tych zadań w sposób należyty, w pewnym zakresie zatem sama przyczyniła się do wydłużenia własnego czasu pracy. Zasadą jest, zgodnie z dyspozycją powołanego wyżej art. 151⁴ § 1

k.p., że osoby zajmujące stanowiska kierownicze w razie konieczności, wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie od tej zasady istnieją wyjątki, jednakże w niniejszej sprawie brak jest podstaw do ich zastosowania. Powódka nie udowodniła bowiem, w sposób nie budzący wątpliwości, że konieczność świadczenia pracy, w ponad podstawowym wymiarze czasu pracy, był skutkiem nałożenia przez pracodawcę nadmiernej ilości obowiązków, których wykonanie w podstawowym wymiarze czasu pracy było niemożliwe. Pomimo, iż powódka miała powierzony szeroki zakres zadań na zajmowanym przez nią stanowisku, co łączyło się w koniecznością intensywnej pracy, to jednak przy dysponowaniu grupą 8 pracowników, możliwym było wykonanie powierzonych obowiązków, w podstawowym czasie pracy. Taki system wynagradzania jest powszechnie stosowany w stosunku do osób, które zajmują kierownicze stanowiska w wyodrębnionych komórkach. Osoby te mają znaczną swobodę w zakresie organizowania własnego czasu pracy, ale zawsze muszą liczyć się z koniecznością pozostawania do dyspozycji pracodawcy. Rekompensatą za dyspozycyjność, jest atrakcyjny system wynagradzania i takie też warunki miała zapewnione powódka. Oprócz płacy zasadniczej, otrzymywała stosowny dodatek, jak również korzystała ze służbowego samochodu, miała też zapewniony atrakcyjny pakiet opieki medycznej. Powódka miała pełną świadomość, iż strona pozwana mając na uwadze przepis art. 151⁴ § 1 k.p., nie przewiduje wypłaty wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dla niej jako Kierownika Personalnego. Powódka w ocenianym okresie ani razu nie złożyła wniosku o zapotrzebowanie na pracę w godzinach nadliczbowych, jak również nie zgłaszała pracodawcy, iż zakres powierzonych jej obowiązków uniemożliwia wywiązanie się z nich w podstawowym wymiarze czasu pracy. Powyższe skutkowało oddaleniem apelacji jako bezzasadnej.

W skardze kasacyjnej powódka, zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła Sądowi Apelacyjnemu:

- naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 151 § 1 pkt 2 k.p. i art. 151⁴ k.p. poprzez błędną jego wykładnię i uznanie, iż powódce jako kierownikowi

nie należy się dodatkowe wynagrodzenia za stałą pracę w godzinach nadliczbowych;

- naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 323 § 2 w zw. z art. 391 i art. 233 w zw. z art. 278 k.p.c. przez wadliwe dokonanie przez Sąd Apelacyjny ustaleń i oceny zasad panujących w pozwanej spółce w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, ilości zleczanych do wykonania zadań, wykonywaniu przez powódkę zadań identycznych jak podlegli członkowie działu personalnego oraz tendencyjność w sporządzonych uzasadnieniach polegającą pomijaniu dowodów świadczących na korzyść powódki.

Podnosząc powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego oraz przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie, na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. wniosła o uchylenie zaskarżonego oraz zasądzenie na rzecz powódki dochodzonego pozwem roszczenia w całości oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powódka podniosła, że w umowach o pracę łączących ją ze stroną pozwaną nie było zapisów dotyczących czasu pracy, organizacji czasu pracy, zgody przełożonego na pracę w godzinach nadliczbowych oraz zgody pracownika na świadczenie w razie konieczności pracy w godzinach nadliczbowych bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia, co błędnie wskazały sądy obydwu instancji, naruszając art. 227 k.p.c. i art. 233 k.p.c. Z kolei przepis 151⁴ k.p. dotyczy tylko i wyłącznie sytuacji wyjątkowych, szczególnych, w których kierownicy wyodrębnionych komórek wykonując w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Użyty zwrot „w razie konieczności” wyraźnie wskazuje, że przepis ten ma charakter wyjątkowy i dotyczy jedynie sytuacji nadzwyczajnych. Skoro chodzi o sytuację zdarzającą się „w razie konieczności” to musi to być zdarzenie odbiegające od sytuacji normalnej (typowej) i to w wyjątkowy sposób. Przecież „konieczność” to stan rzeczy nadzwyczajny, który z tego swojego

wyjatkowego charakteru czerpie rację dla szczególnych konsekwencji prawnych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że osoby na stanowiskach kierowniczych 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 (wyrok SN z 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04 oraz wyrok SN z 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04; OSN z 2005 r. nr 5, poz. 65). Nadto pozwana sama przyznała, że praca w godzinach nadliczbowych w jej fabryce jest czymś normalnym i stałym, a nie mającym charakteru konieczności.

Z treści art. 151 § 1 pkt 2 k.p. nie wynika, aby podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych w razie szczególnych potrzeb pracodawcy było uzależnione od polecenia pracodawcy, a tym bardziej od wydania takiego polecenia w określonej formie. Kodeks pracy nie zawiera warunku pisemnego polecenia przez przełożonego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie powódki, procedura nadgodzin od chwili jej wprowadzenia miała dotyczyć jedynie pracowników produkcyjnych i administracyjnych szczebla specjalisty, asystenta. Świadczyć może o tym fakt, iż dział personalny, na polecenie zarządu pozwanej spółki, nie akceptował wniosków o nadgodziny pracowników szczebla kierowniczego, a dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacał jedynie pracownikom szczebla specjalisty/asystenta. Okoliczności te potwierdziła w swoich zeznaniach powódka i powołani przez nią świadkowie. W związku z powyższym za chybione należy uznać stanowisko sądu orzekającego, jakby powódka nie wykazała w trakcie postępowania, iż praca w godzinach nadliczbowych została jej zgodnie z obowiązującymi u pozwanej prawa pracy. Sąd orzekający nadto w żaden sposób nie odniósł się do przesłuchanych w sprawie świadków T. L., G. M., które potwierdziły, iż w pozwanej spółce istniała niepisana zasada zabraniająca składania wniosków o pracę w godzinach nadliczbowych przez menagerów, do czego w żaden sposób nie odniósł się żaden z orzekających sądów. Trudno też przyjąć, iż powódka świadczyła pracę w wymiarze ponadnormatywnym bez zgody swojego przełożonego. Powódka i jej bezpośrednia przełożona siedzieli biurko w biurko w ten sposób, że przełożona miała możliwość wglądu w monitor komputera powódki. Praktycznie każdego dnia w godzinach

późno popołudniowych razem uzgadniali zadania do wykonania. W chwili gdy powódka wychodziła z pracy jej bezpośrednia przełożona zostawała jeszcze w pracy, dlatego też dokładnie wiedziała do której godziny powódka świadczyła pracę, a w oparciu o codzienne liczne wiadomości mailowe wiedziała czym dokładnie powódka zajmowała się każdego dnia. Również w czasie, gdy u pozwanej nie obowiązywał system R., a pisemna ewidencja czasu pracy odzwierciedlała faktycznie świadczone godziny pracy, które zostały zatwierdzone przez bezpośrednią przełożoną, nie zostało wypłacone powódce wynagrodzenie za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy. Z tego można wysnuć wniosek, że powódka miała nie tylko zgodę na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, ale wręcz obowiązek/polecenie pracodawcy. W związku z powyższym należy uznać, że powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych za poleceniem/dorozumianą zgodą bezpośredniego przełożonego. Należy bowiem stwierdzić, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 pkt 1 k.p. pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi (choćby w sposób dorozumiany) i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy i procedury nadgodzin, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego zlecenia potwierdzonego przez Kierownika i Dyrektora. Postanowienia regulaminu pracy i procedury nadgodzin, określają bowiem jedynie pewne porządkowe reguły związane z zarządzeniem i ustaleniem wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, których naruszenie przez pracownika lub pracodawcę nie może przekreślać uprawnień pracownika związanych z rzeczywistym wykonaniem takiej pracy co potwierdził wyrokiem z dnia 10 listopada 2009 r. Sąd Najwyższy w sprawie o sygn. akt II PK 51/09. Fakt niemożności wykonania zleconej pracy w normatywnym czasie pracy z powodu błędnej organizacji ze strony pracodawcy potwierdził świadek T. L. i G. M.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi jako nieuzasadnionej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera uzasadnionych zarzutów.

Niezasadne są zarzuty podniesione przez skarżącą w ramach drugiej podstawy kasacyjnej. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. - jako bezpośrednio odnoszący się do ustaleń i oceny dowodów – zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej. Każdy zatem zarzut skargi kasacyjnej, mający na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, uznać należy za niedopuszczalny z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, Lex nr 687025, z dnia 8 marca 2010 r., I PK 260/09, LEX nr 590229).

Z kolei zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. art. 391 § 1 k.p.c. wymaga dla swej skuteczności wykazania, że obraza wskazanego unormowania mogła mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a więc w przypadku, gdy rażące naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji powoduje niemożność kontroli kasacyjnej orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., II UK 51/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 267, z dnia 19 marca 2012 r., II UK 162/11, Lex nr 1171001, z dnia 16 października 2009 r., I UK 129/09, Lex nr 558286; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 29/10, Lex nr 599519). W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie zachodzi. Uzasadnienie Sądu Apelacyjnego, wbrew zarzutom skarżącej, zawiera wszelkie wymagane elementy konstrukcyjne, w szczególności wskazanie istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, które sąd uznał za udowodnione i dowodów, na których oparł swoje rozstrzygnięcie

oraz wskazanie i wyjaśnienie zastosowanych przepisów prawnych. Zauważyć przy tym należy, iż skarżąca zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. łączy w naruszeniem art. 233 k.p.c., upatrując powyższych naruszeń w istocie w dokonaniu wadliwych ustaleń faktycznych, co jak wskazano powyżej, jest niedopuszczalne w postępowaniu kasacyjnym w myśl art. 398³ § 3 k.p.c., oraz z naruszeniem art. 278 k.p.c. Skarżąca nie wyjaśniła przy tym, na czym polega naruszenie tego ostatniego przepisu, dotyczącego przeprowadzania dowodu z opinii biegłego sądowego i w żaden sposób powyższego zarzutu nie uzasadniła, a zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, Sąd Najwyższy nie może zastępować strony w przytoczeniu przepisów, które mogły zostać naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia, nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia i w granicach przedstawionych podstaw, co oznacza, że, poza przypadkami nieważności postępowania, nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 230/09, Lex nr 503201, z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005, z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, Lex nr 585720, z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 60/09, Lex nr 529765). Wyznaczenie tych granic przez ustawodawcę jest dopuszczalne, tj. nie narusza Konstytucji RP ani prawa wspólnotowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r., I PK 264/10, Lex nr 896462).

Za niezasadne uznał także Sąd Najwyższy zarzuty skargi zgłoszone w ramach pierwszej postawy kasacyjnej.

Wobec braku uzasadnionych zarzutów naruszenia prawa procesowego, w postępowaniu kasacyjnym miarodajne były ustalenia faktów oraz ich ocena zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, z których wynikało, że skarżąca w pozwanej spółce zajmowała stanowisko kierownicze w wyodrębnionej komórce organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p., posiadała znaczny zakres obowiązków, ale równocześnie znaczny zakres swobody w organizowaniu czasu pracy i przydzielaniu zadań podległym jej pracownikom, z czego nie zawsze korzystała, znaczną część obowiązków wykonując samodzielnie, pomimo, iż podlegli

pracownicy nie mieli przekroczonego limitu godzin nadliczbowych i powódka miała możliwość część swych obowiązków delegować na tych pracowników. Podzielając zatem trafność jednolitego stanowiska wyrażonego w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącego wykładni przepisu art. 151⁴ k.p. przez przyjęcie uprawnienia osób zajmujących stanowiska kierownicze do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy pracę tę wykonują stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221, z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213, z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, lex nr 494026, z dnia 8 marca 2011r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111, z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Lex nr 949026), zauważyć należy, że stan faktyczny, będący przedmiotem oceny w przytoczonych orzeczeniach, różnił się od stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie, w której okoliczność wykonywania przez powódkę pracy poza normatywnym czasem pracy wynikała nie z wadliwej organizacji tego czasu pracy narzuconej przez pracodawcę czy z nakładania na powódkę obowiązków w ilości niemożliwej do wykonania w normatywnym czasie pracy, ale ze sposobu organizacji pracy przez samą powódkę. To bowiem powódka, zarządzając komórką organizacyjną liczącą w sumie 8 osób (w tym pięciu pracowników etatowych i 3 asystentów), była odpowiedzialna za organizację czasu pracy swojego i podległych pracowników, mogła zatem, jak trafnie przyjęły sądu obydwu instancji, część pracy wykonywanej osobiście cedować na pracowników swego działu, którzy nie mieli przekroczonych limitów godzin nadliczbowych. Okoliczność, iż strona pozwana, w tym bezpośredni przełożony powódki oraz osoby zarządzające spółką wiedziały o wykonywaniu przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, nie wpływa w niniejszej sytuacji na możliwość odstąpienia od zastosowania w stosunku do powódki przewidzianego w art. 151⁴ § 1 k.p. wyłączenia prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, świadczone przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze w rozumieniu tego przepisu. Argumentację powyższą wzmacnia dodatkowo okoliczność, że sama powódka nigdy w trakcie zatrudnienia nie występowała do przełożonych o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, zgłaszała natomiast do pracodawcy

potrzebę rekompensaty pracy w godzinach przekraczających normatywny czas pracy, w reakcji na powyższe uzyskując znaczne podwyższenie wynagrodzenia (z kwoty 7.500 zł do kwoty 11.500 zł, wliczając w to także dodatki).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., o kosztach postępowania kasacyjnego orzekając na podstawie art. 98 k.p.c. w związku art. 108 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. oraz w związku z § 6 pkt 6, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 490).