



Sygn. akt II PK 337/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa K. P.  
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.  
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2016 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 26 czerwca 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Powód K. P. żądał zasądzenia od pozwanej P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością 75.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja 2007 r. do dnia zakończenia stosunku pracy, tj. do 15 kwietnia 2010 r., z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 21 sierpnia 2013 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda 75.000 zł z odsetkami ustawowymi od 28 maja 2010 r. do dnia zapłaty; zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów postępowania 6.450 zł w tym tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego 2.700 zł; zwrócił powodowi nienależną opłatę od pozwu w wysokości 2 zł oraz obciążył pozwaną obowiązkiem opłacenia na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego kosztów sądowych w kwocie 1.726,50 zł.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w spółce W. Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę z 18 stycznia 1993 r. Od 1 lipca 1999 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ekspedycji. 1 grudnia 1999 r. powodowi przyznano wynagrodzenie w wysokości 5.800 zł miesięcznie. Od 1 lipca 2000 r. powód został oddelegowany do pracy na rzecz P. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., wykonując pracę na dotychczasowych warunkach. 31 grudnia 2008 r. umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. 1 stycznia 2009 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika ekspedycji w pełnym wymiarze czasu pracy w Drukarni R. z wynagrodzeniem w wysokości 6.600.00 zł brutto miesięcznie. W marcu 2009 r. w skład struktury organizacyjnej zakładu pracy wchodził dyrektor drukarni, podlegający mu kierownik produkcji, kierownik działu technicznego i kierownik działu ekspedycji, zastępca kierownika ekspedycji, zastępca kierownika działu technicznego oraz szef produkcji, który wspomagał kierownika produkcji. Dodatkowo dział ekspedycji miał dwóch brygadzystów, pozostałymi pracownikami byli operatorzy. Powód przychodził do pracy codziennie, początkowo pracował w nocy, następnie w systemie dwuzmianowym. W latach 2007-2008 pierwsza zmiana trwała od godziny 6.00 rano do godziny 14.00, a druga, nocna od 18.00 do końca druku, co następowało zwykle o godzinie 4.00 - 5.00 rano. Od 2010 r. w zakładzie pracy wprowadzono trzy zmiany w godzinach 6-14, 14-22, 22 - do końca druku. Wielokrotnie powód przychodził do pracy wcześniej, a wychodził później w zależności od tego, kiedy skończył się druk. Powód nie mógł opuścić miejsca pracy, jeśli produkcja jeszcze trwała, nie miał zmiennika i rzadko korzystał z przerw w pracy. Często przebywał w pracy po 12 godzin dziennie. Kierownicy działów, w tym powód, otrzymywali za godziny

nadliczbowe nieregularne wynagrodzenie w formie nagrody, o czym decydował prezes. Powód był odpowiedzialny za dział ekspedycji, składający się z około dwudziestu pracowników, którym organizował pracę i przydzielał obowiązki. Odpowiadał za organizację produkcji oraz za całość procesu wydawania gazety, aż do wyjazdu z drukarni. Wykonywał wszystkie czynności, należące do obowiązków pracowników działu ekspedycji. Zakres jego zadań obejmował między innymi: sporządzanie raportów produkcyjnych i rozpisywanie godzin pracy pracowników, przygotowywanie dokumentacji do ekspedycji, kontrolę pracy operatorów, wspieranie pracowników przygotowujących urządzenia do wkładkowania, uruchamianie, ustawianie i sprawdzanie maszyn, obsługa maszyn, przygotowywanie i ładowanie paczek na samochody, podkładanie maszyn do wpakowania, wykonywanie końcówek do palet. Ponadto pilnował, aby hala ekspedycyjna została posprzątana, a urządzenia zabezpieczone. W razie potrzeby, powód udzielał pomocy w kierowaniu pracą studentów. Czynności powoda nie były możliwe do wykonania w ciągu ośmiu godzin. Ewidencję czasu pracy pracowników pozwanej prowadzili tylko kierownicy działów, w tym powód. Powód otrzymywał z redakcji harmonogram wkładkowania na cały tydzień i rozpisywał go na pozostałych pracowników. Rozliczał samodzielnie swój czas pracy oraz podległych pracowników. Na podstawie rozliczeń wypłacano pracownikom wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Pracownicy działu ekspedycji, w tym powód, mieli szereg zaległych urlopów oraz wypracowanych godzin nadliczbowych. Każdego dnia był inny nakład, a przygotowanie gazety trwało różną ilość czasu. Powód zgłaszał przełożonym, że potrzebuje więcej pracowników, jednak prezes zarządu ograniczał ich liczbę ze względów finansowych. Bardzo często sam pracował w godzinach nadliczbowych. Odbierał dni wolne za te godziny, jednak nie za wszystkie, bo nie miał kiedy ich odbierać. Dni wolne powoda były odnotowywane w grafiku. Za dodatkowy czas pracy otrzymywał nagrody, ale nie były wypłacane regularnie. Prezes twierdził, że powodowi należą się dni wolne tylko za niedziele i święta, gdyż pracuje na ryczałt, a skoro pełni funkcję kierownika, nie obowiązują go godziny nadliczbowe. Powód nie umawiał się z pracodawcą co do godzin nadliczbowych, ani co do pracy na ryczałt, otrzymywał stałą pensję miesięczną. Od 12 marca 2009 r., po zmianie na stanowisku dyrektora i gdy zaczął działać elektroniczny

system ewidencji czasu pracy, zmniejszył się czas pobytu powoda w pracy w godzinach nadliczbowych. 15 kwietnia 2010 r. powód rozwiązał umowę w związku z przejściem na rentę.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód wykazał, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Ze względu na bardzo szeroki zakres obowiązków i charakter pracy w drukarni, niemożliwe było wykonanie wszystkich czynności w ciągu ośmiu godzin pracy. Prezes zarządu wiedział, że pracownicy w dziale ekspedycji świadczą pracę nadliczbową. Postępowanie dowodowe wykazało, że przedstawiony przez powoda czas pracy w godzinach nadliczbowych odzwierciedla rzeczywisty czas pracy. Pozwana nie uzgadniała z powodem wynagrodzenia z dodatkiem w formie ryczałtu. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana bezpodstawnie uznała powoda za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy - kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej od powyższego wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy uznał za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i podzielił jego oceny prawne, uznając że Sąd Rejonowy nie dopuścił się zarzucanych mu w apelacji uchybień. Zdaniem Sądu Okręgowego powód udowodnił zasadność roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a strona pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, który podważałby jego twierdzenia. Strona pozwana nie udowodniła także, że powód zajmował stanowisko kierownicze, z czego wywodzona była niezasadność powództwa. Pozwana nie przedłożyła do akt sprawy załącznika nr 2 do Zakładowego Regulaminu Wynagradzania Pracowników Drukarni „W.” Sp. z o.o., stanowiącego wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy, dlatego też nie wykazała, aby stanowisko zajmowane przez powoda miało charakter kierowniczy. Pozwana przedłożyła wprawdzie wykaz stanowisk kierowniczych, który wymienia stanowisko kierownika i zastępcę kierownika, w tym pośrednio kierownika ekspedycji, jednak z okoliczności sprawy wynika, że stanowisko zajmowane przez powoda nie wypełnia kodeksowej definicji pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, ewentualnie pracownika zarządzającego wyodrębnioną komórką organizacyjną. Mając na uwadze zakres

obowiązków wykonywanych przez powoda, jak również strukturę organizacyjną strony pozwanej, nie ma podstaw do uznania, pomimo brzmienia regulaminu pracy, że powód zajmował w rzeczywistości stanowisko kierownicze. Art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. znajduje zastosowanie do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Pierwsza grupa pracowników została zdefiniowana w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i nie ma wątpliwości, że powód nie należał do tej grupy - nie zarządzał jednoosobowo zakładem pracy, jak również nie był członkiem organu kolegialnego, który wykonywał takie funkcje zarządzające. Nie należał też do grupy kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Dla wyodrębnienia tej grupy istotne są odpowiednie wyodrębnienie komórki organizacyjnej, przez wyraźne wskazanie w akcie ustrojowym oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika, czyli kierowanie zespołem pracowników. Sąd odwoławczy wskazał również, że Sąd Najwyższy uznał, że „pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 kp.„ (wyrok z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10). Mając to na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że w okresie obowiązywania regulaminu pracy z czerwca 2009 r. powód nie był zatrudniony na stanowisku kierowniczym w rozumieniu przepisów prawa pracy, dlatego też stosowne postanowienie w regulaminie pracy jest bezskuteczne. Powód zajmował stanowisko kierownika ekspedycji, czyli osoby odpowiedzialnej za pewną część pracy drukarni, nie był więc kierownikiem jednostki wyodrębnionej. Nawet gdyby tak przyjąć, to kierownik ekspedycji nie zarządzał drukarnią, gdyż funkcja ta była przypisana do stanowiska dyrektora drukarni, któremu podległy był powód. Dyrektorzy drukarni byli w rzeczywistości podmiotami decyzyjnymi w zakresie zarządzania kadrami. Fakt wykonywania przez powoda części zadań organizacyjnych, jak tworzenie harmonogramów pracy, w tym przypadku nie stanowi o kierowniczym charakterze stanowiska pracy powoda, gdyż była to jedynie funkcja techniczna, natomiast decyzje, w związku np. z rozliczeniem czasu pracy pracowników, podejmował przełożony powoda. Zespół pracowników, którymi kierował powód nie miał charakteru wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a jego uprawnienia w stosunku

do zespołu nie miały charakteru typowo zarządczego, co nie spełnia dyspozycji art. 151<sup>4</sup> k.p., tym bardziej, że powód wykonywał pracę na równi z członkami swojego zespołu. Sąd podkreślił, że art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. wprowadza wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, i zastępców tych osób, w związku z czym wymaga ścisłej interpretacji. Chodzi o kierowników nie każdej, lecz wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a wyodrębnienie to powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lutego 2009 r. o sygn. akt II PK 149/08.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie było także podstaw do uznania, że zestawienie czasu pracy powoda było niewiarygodne, ponieważ strona pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, który by je podważył.

Nie ma też, zdaniem Sądu, podstaw do uznania, że wypłacane powodowi świadczenia pieniężne pod nazwami „premia nieperiodyczna” oraz „premia uznaniowa” stanowiły wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w myśl art. 151<sup>1</sup> k.p. Kodeks pracy przewiduje jedynie dwa sposoby płatności wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - płatne w sposób zwykły, tj. z wynagrodzeniem zasadniczym na zasadach ogólnych z dołu, lub w formie ryczałtu, który w sytuacji powoda nie miał zastosowania. Powód otrzymywał wskazane przez stronę pozwaną świadczenia pod tytułem premii, które stanowią odmienny rodzaj świadczenia nawet, jeżeli wpływ na jej przyznanie miał fakt wypracowania godzin nadliczbowych. Zgodnie z obowiązującymi u strony pozwanej: Zakładowym Regulaminem Wynagradzania Pracowników Drukarni „W.” (§ 24), Regulaminem Wynagradzania Pracowników „P.” (§ 19), jak również Regulaminem Pracy P. Sp. z o.o. (Rozdział X), istniała możliwość przyznania pracownikowi nagrody i wyróżnienia, w tym nagrody specjalnej, które miały charakter uznaniowy i mogły być przyznane za efektywną pracę. Z zeznań wskazanych przez stronę pozwaną świadków nie wynika jednak, aby wypłacane świadczenia premiowe były wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadek B. wprost zeznał, że powód był członkiem kadry kierowniczej i nie dostawał w związku z tym

wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, co jest spójne z całą linią obrony strony pozwanej w niniejszym sporze. Przez cały okres postępowania strona pozwana twierdziła, że powód zajmował stanowisko kierownicze, dlatego też nie było podstaw do przyznawania wynagrodzenia nadliczbowego. Świadek A. wskazał, że nie było regularnego wynagrodzenia, ale jedynie w formie nagrody, która miała charakter uznaniowy i nieregularny. Z tych przyczyn nie można uznać, aby wypłacane świadczenia pod nazwą premia stanowiły wynagrodzenie, gdyż nie miały cech wynagrodzenia - były uznaniowe, o charakterze nieroszczeniowym i nie miały charakteru ekwiwalentnego za wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych. Można ewentualnie uznać, że wpływ na przyznanie premii uznaniowych miał fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, co należy uznać za swoistą dodatkową gratyfikację za taką pracę, natomiast nie za wynagrodzenie w rozumieniu art. 151<sup>1</sup> k.p.

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, strona pozwana zarzuciła w skardze kasacyjnej naruszenie prawa materialnego - art. 151<sup>4</sup> § 1 i art. 128 § 2 pkt 2 k.p., przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na: (a) przyjęciu, że powód nie zajmował stanowiska kierowniczego ani nie zajmował stanowiska kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej; (b) przyjęciu, że powód nie zajmował stanowiska kierowniczego przy jednoczesnym ustaleniu, że został zatrudniony na samodzielnym stanowisku kierownika; (c) przyjęciu, że definicję z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. można odnosić pośrednio do kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, czyli drugiej grupy pracowników o której stanowi art. 151<sup>4</sup> k.p., opierając się na niekształtujących prawa, a jedynie interpretujących obcy stan faktyczny orzeczeniach Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 stycznia 2013 r. o sygn. akt III APa 42/12 w którym sąd ten wskazał, że pojęcie kadry zarządzającej (art. 151<sup>4</sup> k.p.) obejmuje nie tylko „pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, czyli zarząd sensu stricto, ale także „kierowników (dyrektorów) wyodrębnionych komórek organizacyjnych”, czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup oraz Sądu Najwyższego, który uznał, że „pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być

uznawany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 KP” (wyrok z dnia 8 marca 2011 r., akt II PK 221/10), podczas gdy wykazano jednoznacznie w niniejszej sprawie, że powód nie wykonywał pracy na równi z członkami kierowanego zespołu, albowiem był uprzywilejowany przez prerogatywę polegającą na tym, że organizował czas pracy swoim podwładnym i sobie (tu w domniemaniu w taki sposób, by mieć nadgodziny - na co (a właściwie na tę nieprawidłowość) zwracał mu uwagę dyrektor drukarni - świadek w niniejszej sprawie - K. I.- a co Sąd w toku postępowania ustalił, wskazując że: „Powód zajmował stanowisko kierownika ekspedycji, czyli osoby odpowiedzialnej za pewną część pracy drukarni, zespół ok 20 pracowników zajmujących się ekspedycją, przyjmując jednocześnie błędnie, że: „nie był [więc] kierownikiem jednostki wyodrębnionej’ (!?), dostrzegając jednak wyodrębnienie komórki spedycyjnej poprzez zakres jej działania i fakt zatrudniania 20 osób; (d) sprzeczne ze stanem faktycznym zastosowanie obu zacytowanych powyżej przepisów w sytuacji gdy art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. odnosi się w swej hipotezie do innego stanu faktycznego niż art. 128 § 2 pkt 2 k.p., gdyż hipotezy tych przepisów wskazują na rozróżnienie obu rodzajów stanowisk i art. 128 zawierający jedynie definicję pracownika zarządzającego zakładem pracy, jakkolwiek umieszczony w tym samym rozdziale Kodeksu pracy co art. 151<sup>4</sup> nie może być utożsamiany z pojęciem użytym w tym ostatnim artykule, który rozszerza podmiotowy zakres jego zastosowania o pojęcie nie objęte definicją z art. 128 (Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych). Gdyby ustawodawca miał zamiar utożsamienia tych dwu różnych pozycji nie użyłby ich w koniunkcji z pojęciem definicyjnym z art. 128, tj. z nowym pojęciem wprowadzonym do art. 151<sup>4</sup> k.p. dużo później niż pojęcie z art. 128 k.p.; (e) przyjęciu, że powód pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym we własnej ewidencji czasu pracy i nie otrzymał z tego tytułu żadnego wynagrodzenia, podczas gdy była to jego ewidencja prywatna, a nie ewidencja czasu pracy pracodawcy i otrzymał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, chociaż w innej postaci; (f) w konsekwencji niewłaściwym zastosowaniu norm z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., pomimo że stan faktyczny niniejszej sprawy jednoznacznie wskazuje, że powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie należało się.



Skarżąca zarzuciła również naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: (-) art. 233 k.p.c., przez ich niezastosowanie, tj. nierozważnie zeznań świadków w sposób bezstronny i wszechstronny; (-) art. 316 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., przez wydanie orzeczenia sprzecznego ze stanem faktycznym istniejącym w chwili zamknięcia rozprawy, a mianowicie całkowite zignorowanie faktu, że w chwili zamknięcia rozprawy przed Sądem Apelacyjnym istniał dowód potwierdzający, że powód został zaspokojony poprzez wypłatę za dochodzony pozwem okres nagród, czyli innych składników wynagrodzenia niż wynagrodzenie podstawowe (zasadnicze).

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego oraz postępowania apelacyjnego w przypadku uznania, że podstawa skargi kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania jest nieuzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona.

Nietrafne są zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Poza kontrolą kasacyjną pozostaje zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten nie może stanowić podstawy kasacyjnej. Wprawdzie skargę kasacyjną można oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania (jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy), ale podstawą tą nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), a takim niewątpliwie jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Niezasadny jest także zarzut naruszenia art. 316 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., „przez wydanie orzeczenia sprzecznego ze stanem faktycznym istniejącym w chwili zamknięcia rozprawy, a mianowicie całkowite zignorowanie faktu, że w chwili zamknięcia rozprawy przed Sądem Apelacyjnym istniał dowód potwierdzający, że Powód został zaspokojony poprzez wypłatę za dochodzony

pozwem okres nagród, czyli innych składników wynagrodzenia niż wynagrodzenie podstawowe (zasadnicze)”. Jak wynika z uzasadnienia skargi, zarzut ten dotyczy ustaleń faktycznych, bez wskazania naruszenia stosownych przepisów postępowania, np. dotyczących postępowania dowodowego. Poza tym zarzut ten nie ma znaczenia w sensie istotnego wpływu na wynik sprawy. Skarżący zmierza w nim do wykazania tezy, że powód otrzymał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w formie nagród. Nie formułuje jednak odpowiedniego zarzutu naruszenia prawa materialnego. W szczególności Sąd Okręgowy argumentację, że nagrody nie stanowiły wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, lecz premię uznaniową, oparł na wykładni art. 151<sup>1</sup> k.p., twierdząc, że wypłacane powodowi świadczenia pieniężne pod nazwami „premia nieperiodyczna” oraz „premia uznaniowa” nie mogło zostać uznane za wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zarzutu naruszenia tego przepisu skarżący nie podniósł. Należy dodać, że pełnomocnik strony skarżącej nie przedstawił prawniczego wywodu wspierającego powyższe zarzuty, sprowadzając ich uzasadnienie do omawiania zeznań poszczególnych świadków i kwestionowania ich oceny dokonanej przez Sądy.

Bezzasadne okazały się również zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 151<sup>4</sup> § 1 i art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Sąd Okręgowy trafnie, mając na uwadze treść art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., rozważał czy powód mieści się hipotezie któregoś z tych przepisów i trafnie, w świetle ustaleń faktycznych, uznał, że powód nie należał do kadry zarządzającej w rozumieniu art. 128 § 2 k.p. i nie był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. W szczególności, przekonująco Sąd wskazał, że powód zajmował stanowisko kierownika ekspedycji, czyli osoby odpowiedzialnej za pewną część pracy drukarni, zespół ok. 20 pracowników zajmujących się ekspedycją, nie był więc kierownikiem jednostki wyodrębnionej. Nawet gdyby przyjąć, że dana drukarnia mogła być uznana za wystarczająco wyodrębnioną jednostkę, to kierownik ekspedycji nie zarządzał drukarnią, gdyż funkcja ta była przypisana do innego stanowiska - dyrektora drukarni, któremu podległy był powód, jak i inne stanowiska równorzędne. Z zeznań świadków wynika, że dyrektorzy drukarni byli w rzeczywistości podmiotami decyzyjnymi w zakresie zarządzania kadrami, czego wyrazem może być fakt jedynie możliwości wnioskowania powoda o większy zespół pracowników, gdyż ostateczna decyzja w

tym przedmiocie należała do przełożonych. Fakt wykonywania przez powoda części zadań organizacyjnych, jak tworzenie harmonogramów pracy, w tym przypadku nie stanowi o kierowniczym charakterze stanowiska pracy powoda, gdyż była to jedynie funkcja techniczna, natomiast decyzje w związku np. z rozliczeniem czasu pracy pracowników podejmował przełożony powoda. Zespół pracowników, którymi kierował powód nie miał charakteru wyodrębnionej komórki organizacyjnej, jak również uprawnienia powoda w stosunku do członków tego zespołu nie miały charakteru typowo zarządczego, a jedynie organizacyjny, co nie stanowi samodzielnie o spełnieniu dyspozycji art. 151<sup>4</sup> k.p., tym bardziej, że powód wykonywał pracę na równi z członkami swojego zespołu. Również w pełni trafnie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. wprowadza w tym zakresie wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, a także zastępców tych osób. Wyjątkowość tej regulacji wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, lecz tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08).

W ocenie Sądu Najwyższego skarżąca nie zakwestionowała w żaden sposób powyższej argumentacji. Nie podważyła też szczegółowo uzasadnionego wniosku Sądu, że kierowany przez powoda zespół pracowników nie był wyodrębnioną jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p.

Z powyższych względów, stosownie do art. 398<sup>14</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

kc