

Wyrok z dnia 8 marca 2011 r.

II PK 221/10

Główny księgowy wykonujący jednocześnie i stale pracę szeregowego pracownika, czyli pracujący w warunkach ukrytej pracy rotacyjnej, nie jest objęty hipotezą art. 151⁴ § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Halina Kiriło.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 marca 2011 r. sprawy z powództwa Elżbiety W. przeciwko M.P. Spółki z o.o. w W. o wynagrodzenie i dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 2 marca 2010 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok i oddalił apelację strony pozwanej,
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję i postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Elżbieta W. domagała się od pozwanego „M.P.” Sp. z o.o. w W. wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej wysokości 46.361,26 zł.

Wyrokiem z dnia 23 września 2009 r. [...] Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza zasądził na rzecz powódki żadaną kwotę. Podstawę tego orzeczenia stanowiły następujące ustalenia faktyczne. Powódka zatrudniona była u pozwanego od 2 października 2006 r. do 21 lutego 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora do spraw ekonomiczno-finansowych - głównego księgowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Wypowiedzeniem zmieniającym powierzono jej obowiązki głównego księgowego począwszy od 1 listopada 2006 r. i zmieniono

miejsce pracy z O. na Ł. Wynagrodzenie zasadnicze ustalono powódce na kwotę 11.000 zł miesięcznie. Do obowiązków powódki należało nadzorowanie szeroko pojętej strony finansowej funkcjonowania Spółki (współdziałanie z zarządem w zakresie polityki finansowej, nadzór nad dokonywaniem rozliczeń, dokumentacją, obiegiem dokumentów finansowych *etc.*), a także obowiązki rozliczeniowe w zakresie ubezpieczeń społecznych i wynagrodzeń oraz obowiązki kadrowe (sporządzanie umów o pracę, zatrudnianie pracowników, ewidencjonowanie czasu pracy). Z końcem października 2006 r. doszło do restrukturyzacji zatrudnienia - w dziale finansowym zwolniono 5 pracowników, zatrudniono 3 nowe osoby, jednak - tak jak powódka - musiały one wdrożyć się do obsługi nowego systemu komputerowego zarządzającego księgowością. Powódka z uwagi na zakres obowiązków świadczyła pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy, zarówno w dni powszednie jak i weekendy. Zwraçała się z prośbą o zatrudnienie dodatkowych pracowników. Czas pracy powódki wynosił: w październiku 2006 r. - 253 godziny, w tym 77 godzin nadliczbowych, w listopadzie 2006 r. - 277 godzin, w tym 137 godzin nadliczbowych, w grudniu 2006 r., - 276 godzin w tym 124 godziny nadliczbowe, w styczniu 2007 r. - 416 godzin, w tym 240 godzin nadliczbowych, w lutym 2007 r. - 116 godzin w tym 60 godzin nadliczbowych.

Stosunek pracy powódki został rozwiązany z dniem 21 lutego 2007 r. za porozumieniem stron, przy czym od 12 do 21 lutego 2007 r. powódka wykorzystwała przysługujący jej urlop wypoczynkowy.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie mimo treści art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. oraz art. 151 § 1 k.p. Pracodawca nie jest uprawniony do obciążania pracownika permanentnie pracą ponad obowiązujące normy czasu pracy. Praca wykonywana przez powódkę ponadnormatywnie nie wynikała z jej nieumiejętności organizacji czasu pracy, a z rozmiaru obowiązków. Powódka wykonywała zarówno pracę merytoryczną jak i pracę kierowniczą, które obejmowały więcej niż jedno stanowisko pracy. Uzasadniało to zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Na skutek apelacji pozwanego wyrokiem z dnia 2 marca 2010 r. [...] Sąd Okręgowy w Warszawie zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości. Sąd Okręgowy powołał się na treść art. 151⁴ § 1 k.p., wskazując, że jako główna księgowa powódka nie ma prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wysokie wynagrodzenie, jakie otrzymują osoby na tego rodzaju stanowiskach ma z założenia kompensować pracę nadliczbową. Na ocenę, że powódce nie przysługuje

wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma także wpływu fakt, że wykonywała czynności techniczne na równi z podległymi pracownikami, a zatem że jej obowiązki nie ograniczały się do organizacji pracy. Powódka miała bowiem od początku świadomość, że tak będą wyglądały jej obowiązki. W świetle tak poczynionych ustaleń powództwo wymagało oddalenia, co zaowocowało zmianą zaskarżonego wyroku.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki zarzucając: 1) naruszenie art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 131 § 2 k.p. w związku z art. 151¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p., art. 129 § 1 k.p. oraz art. 151 § 3 k.p., przez przyjęcie, że możliwe jest stałe zatrudnianie głównego księgowego w nieograniczonym wymiarze bez prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; 2) art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 151¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że odnosi się on również do sytuacji, w których główny księgowy wykonuje zadania nie należące do jego obowiązków; 3) art. 316 § 1 k.p.c., przez nieuwzględnienie stanu rzeczy istniejącego w momencie orzekania; pominięcie ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego co do przyczyn i okoliczności wykonywania przez powódkę zadań ponadnormatywnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się w pełni uzasadniona, co wobec naruszeń prawa materialnego uzasadniało uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie sprawy *meriti*.

Zasadniczy problem w sprawie stanowiło zastosowanie art. 151⁴ § 1 k.p. Sąd Okręgowy, odmiennie niż Sąd Rejonowy uznał, że powódka na podstawie tej normy nie ma prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W żadnym wypadku ze stanowiskiem takim nie godzi się Sąd Najwyższy. W pierwszej kolejności należy poddać analizie hipotezę wymienionej normy i zweryfikować, czy powódkę można uznać za osobę zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy (głównego księgowego). Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych powódka wykonywała pracę dyrektora do spraw ekonomiczno - finansowych, głównego księgowego, ale jednocześnie do jej obowiązków należał szereg innych czynności - czynności o charakterze typowo wykonawczym z zakresu obsługi rachunkowej, księgowej i kadrowej Spółki. Niemniej jednak w dokumentach zatrud-

nienia (umowa o pracę) i świadectwie pracy stanowisko powódki określono jedynie jako „dyrektor ds. ekonomiczno - finansowych, główny księgowy”. Wymaga oceny, czy rodzaj pracy powódki został określony właściwie.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. pracownik zobowiązuje się do wykonywania na rzecz pracodawcy pracy określonego rodzaju. Stosownie do art. 29 § 1 pkt 1 k.p. rodzaj pracy winien znaleźć odzwierciedlenie w treści umowy o pracę. Nie oznacza to bynajmniej, by pracownik mógł zobowiązać się jedynie do wykonywania jednego rodzaju pracy. Dopuszczalna jest wielozawodowość, szczególnie wówczas, gdy chodzi o podobne, pokrewne rodzaje pracy. Powinno to jednak znaleźć odzwierciedlenie w treści umowy o pracę, czego nie uczyniono w odniesieniu do powódki. W istocie należy uznać, że wykonywała ona w ramach jednego stosunku pracy pracę rotacyjną w warunkach tzw. ukrytej rotacyjności (zob. Z. Kubot: Praca rotacyjna w stosunku pracy, PiZS 2004 nr 9, s. 37), tj. zarówno pracę dyrektora do spraw ekonomicznych jak i pracę specjalisty do spraw kadrowo-płacowych.

Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie w sposób niekwestionowany stoi na stanowisku, 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. 151⁴ § 1 k.p. (uprzednio art. 135 § 1 k.p., por. wyroki z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, z 3 grudnia 2008 r., I PK 107/08). Jeśli pogląd taki może odnosić się do kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, to nie sposób zgodzić się z Sądem Okręgowym, że inaczej na tym tle wypada główny księgowy (osoba zarządzająca zakładem pracy). Powołanie się przez Sąd Okręgowy na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 20 września 2005 r., II PK 56/05 nie znajduje racji bytu. W sprawie tej Sąd Najwyższy analizował bowiem uprawnienia pracownika fizycznego (dozorcy) ośrodka wczasowego, który okresowo - w okresie wakacyjnym - miał przypisaną funkcję kierowniczą. Sąd Najwyższy, co zrozumiałe, nie uznał go za kierownika w rozumieniu art. 135 § 1 k.p. (w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2004 r.). Oparcie się na wyrwanym z tego kontekstu fragmencie uzasadnienia - o konieczności wyjątkowego stosowania art. 135 § 1 k.p. - wypacza sens tego poglądu i nie może stanowić argumentu w sprawie.

Wracając do zagadnienia różnicowania pozycji osoby zarządzającej zakładem pracy i kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej należy zauważyć, że nie uprawnia do tego treść art. 151⁴ § 1 k.p., który w jednym rzędzie stawia obie te kate-

gorie zatrudnionych. Jeśli miałyby się taką różnicę wyprowadzić, to należałoby uciec się do silnej argumentacji funkcjonalnej, opartej na wymienionej w tym przepisie przesłance wykonywania pracy nadliczbowej „w razie konieczności”.

Wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w razie owej konieczności tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym - aniżeli szeregowi pracownicy - zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową (por. na ten temat szeroko np. Ł. Pisarczyk w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2009, s. 825-827). Jeśli natomiast konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151⁴ § 1 k.p. Pogląd taki znajduje uzasadnienie także ze względu na to, że sformułowanie „w razie konieczności” podkreśla wyjątkowość wykonywanej pracy nadliczbowej. Trudno natomiast przyjąć, że pracodawca może permanentnie obciążać kierownika pracą nadliczbową i nie ma on w związku z tym prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za taką pracę. Rodziłoby to pole do ewidentnych nadużyć, których sankcjonowanie nie może ograniczać się do regulacji wykroczeniowej (art. 281 pkt 5 k.p.) czy karnej (art. 281 § 1 k.k.).

Na tym tle można oczywiście zauważyć, że pozycja osoby zarządzającej zakładem pracy pozostaje niewspółmiernie korzystniejsza niż pozycja kierownika komórki organizacyjnej - jeśli idzie o samodzielność w kształtowaniu czasu pracy. Jeśli jednak przyjąć dopuszczalność pracowniczego zatrudnienia i takich osób, to nie sposób wykluczyć przypadków, w których organizacja pracy będzie wymuszała na nich permanentne wykonywanie pracy nadliczbowej, na co nie będą mieli wpływu. W takiej sytuacji znalazła się powódka. Nie budzi wątpliwości, że permanentna praca nadliczbowa, jaką wykonywała powódka, nie wynikała z jej osobistej decyzji. Mimo inicjowanych przez nią prób zmiany organizacji pracy (w szczególności próśb zatrudnienia większej ilości pracowników), zmiana taka nie została dokonana. Nie zachodzą także żadne inne okoliczności, które uzasadniałyby wyjątkowy, ograniczony czasowo charakter wykonywanej przez nią pracy nadliczbowej.

W świetle przytoczonych wyżej argumentów nie sposób uznać powódki za pracownika wyłącznie wykonującego pracę osoby zarządzającej zakładem pracy, co

wyłączałoby jej uprawnienie do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nawet jednak gdyby przyjąć stanowisko o dopuszczalności oceny stanu faktycznego sprawy w świetle art. 151⁴ § 1 k.p., to należy uznać, że nie spełniono hipotezy tego przepisu także w zakresie wyjątkowości wykonywanej pracy nadliczbowej („w razie konieczności”) z dwóch względów. Po pierwsze praca nadliczbowa nie była wykonywana wyjątkowo, a stale. Po drugie powódka nie miała wpływu na jej rozmiar, wynikał on z wadliwej organizacji pracy. W tym kontekście nie sposób wykluczyć jej prawa do wynagrodzenia za taką pracę.

Innymi słowy główny księgowy, wykonujący jednocześnie i stale pracę szeregowego pracownika, czyli pracujący w warunkach ukrytej pracy rotacyjnej nie jest objęty hipotezą art. 151⁴ §1 k.p.

Mając na uwadze powyższe, a także brak zarzutów naruszenia prawa procesowego, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====