

**Wyrok z dnia 16 marca 2010 r.**

**I PK 202/09**

**Sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej, lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy, znacznie oddalonej od jego siedziby, przez pracownika, który w tej placówce nie ma zwierzchnika służbowego, jest zatrudnieniem w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 155<sup>4</sup> w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.).**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Halina Kuryło.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 marca 2010 r. sprawy z powództwa Krzysztofa D. przeciwko „C.O.” Spółce z o.o. w P. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 28 lipca 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł (dziewięćset zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 28 lipca 2009 r. oddalił apelację Krzysztofa D. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku z dnia 7 kwietnia 2009 r. oddalającego powództwo przeciwko „C.O.” Spółce z o.o. w P. o zapłatę oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 2 sierpnia 2002 r. na stanowisku kierownika w pełnym wymiarze czasu pracy. W zakresie jego obowiązków, jako zadania szczegółowe kierownika do spraw eksploatacji Rejonu Wschód wskazano - między innymi - sprawowanie nadzoru technicznego nad

majątkiem pozwanego, zabezpieczenie właściwych warunków pracy na podległych mu stanowiskach, odpowiedzialność i nadzór nad pracami przy wagach, organizacją przeglądów pomiarów i badań, sporządzanie wniosków i analiz dotyczących efektywnego wykorzystania majątku, zabezpieczenie majątku składu, ustalenie zakresu czynności stałych i codziennych podległych mu pracowników. Od dnia 1 listopada 2003 r. powód zajmował stanowisko zastępcy kierownika oraz inspektora do spraw bhp. W okresie od kwietnia do grudnia 2005 r. powodowi zdarzało się pracować w czasie poza normalnymi godzinami pracy.

W pozwie powód domagał się zasądzenia kwoty 23.818,88 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 każdego miesiąca, poczynszu od dnia 10 kwietnia 2005 r., do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w godzinach nocnych w okresie od kwietnia 2005 r. do grudnia 2005 r. Żądana kwota stanowi wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe i dodatek za pracę w porze nocnej, ponieważ pozwany nie zrekompensował pracy w godzinach nadliczbowych przez udzielenie dni wolnych od pracy w odpowiednim wymiarze oraz nie wypłacał dodatku za pracę w porze nocnej.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa, przyznając, że wprowadzie powód mógł wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, jednak nie należy mu się dodatkowe wynagrodzenie, gdyż był zatrudniony na stanowisku kierowniczym (menadżer), sam sporządzał wykaz godzin pracy sobie i podległym pracownikom oraz prowadził wykaz czasu pracy dla całego oddziału. W spornym okresie nie były wykazywane godziny nadliczbowe w sporządzanej przez powoda ewidencji czasu pracy. Pozwany zakwestionował też sposób wykazania przepracowanych godzin nadliczbowych w oparciu o załączenie instalacji alarmowej w budynku administracyjnym wskazując, że swobodny dostęp do instalacji miały obok powoda również inne osoby.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, dokonując wszechstronnego, wnikliwego i należytego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. Prawidłowo wywiódł Sąd Rejonowy, że o zaliczeniu określonych osób do kadry zarządzającej decydują faktyczne okoliczności wykonywania obowiązków pracowniczych. W toku postępowania wykazano, że to wyłącznie na powodzie spoczywał „całokształt” wykonywanych czynności organizacyjnych związanych z funkcjonowaniem kierowanej przez niego jednostki organizacyjnej, a także odpowiedzialność za mienie pracodawcy (w tym zabezpieczenie warunków pracy

własnej i podległych pracowników) oraz za sporządzanie ewidencji czasu pracy własnej i podległych mu pracowników. Dodatkowo powód wykonywał swoje obowiązki na zasadach odrębności i autonomii. Sprawując funkcję kierowniczą w jednostce lokalnej (według schematu organizacyjnego Spółki), znacznie oddalonej od siedziby Spółki (jednostki centralnej), kontaktował się z władzami Spółki drogą elektroniczną. Zatem to na nim, tak jak na innych osobach kierujących lokalnymi jednostkami organizacyjnymi, spoczywało faktyczne zarządzanie mieniem pracodawcy i pracowników. W konsekwencji wykonywania czynności kierowniczych i organizacyjnych w ramach obowiązków pracowniczych powód słusznie został zaliczony do osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., do których ma zastosowanie art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., stanowiący, że osoby takie nie zachowują prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy podkreślił też, że w toku postępowania dowodowego zostało wykazane, że powód wykonywał czynności poza godzinami pracy z własnej inicjatywy. Jako osoba sprawująca funkcje kierownicze i zarządcze powód miał wpływ na organizację procesu pracy, a okoliczności zwiększenia wymiaru świadczenia pracy były konsekwencją jego własnej decyzji. Brak było zatem podstaw do uznania, że w spornym okresie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczy o tym również okoliczność wypłacenia w roku 2005 innym pracownikom Spółki wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz odpowiednio brak domagania się wypłaty takiego wynagrodzenia przez powoda.

Ponadto, mimo że na powodzie spoczywał obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy własnej i podległych pracowników, nie wykazał on zasadności pracy w godzinach wykraczających poza normy czasu pracy, jak również rzeczywistej liczby godzin przepracowanych w spornym okresie poza normalnymi godzinami pracy. Jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, zestawienie załączników instalacji alarmowej w budynku administracyjnym nie mogło stanowić wystarczającego i miarodajnego dowodu, ponieważ dostęp do tej instalacji miały także inne osoby, a poza tym system alarmowy służył wyłącznie ochronie mienia i nie miał żadnych rozwiązań pozwalających na ustalenie czasu pracy pracowników. Czasu pracy powoda nie można precyzyjnie ustalić na podstawie dokumentacji księgowej, ewidencji wjazdu i wyjazdu pojazdów do załadunku, czy też wskazywanych w toku postępowania „dokumentów WZ”, bowiem dokumenty wystawiane były przez różne osoby w różnych okresach i w ramach

kierowanej przez powoda jednostki nie wprowadzano żadnych wzajemnych relacji uzależniania czasu pracy od dokumentacji księgowo - organizacyjnej.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 128 § 2 pkt 2 k.p. w związku z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., przez jego błędną, rozszerzającą wykładnię polegającą na uznaniu, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada hipotezie tej normy prawnej. W skardze zarzucano także naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 k.p.c., przez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów polegające na błędnej ocenie zebranego materiału dowodowego i przyjęcie, że skarżący należał do kręgu osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania skarżący wskazał na: 1) oczywiste uzasadnienie skargi, 2) występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, wymagającego wyjaśnienia, „czy okoliczności faktyczne wykonywania obowiązków pracowniczych decydują o tym, że pracownik winien być zaliczony do kadry zarządzającej w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., czy też decydują o tym kryteria prawa materialnego i formalnego zgodnie z wykładnią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17.11.1981r. I PR-92/81, OSSNC 1982, nr 5-6 poz. 82”, 3) potrzebę wykładni art. 128 § 2 pkt 2 k.p. „w sensie odczytania go dosłownie w gramatycznym brzmieniu poprzez niebudzące wątpliwości stwierdzenie, iż pracownik ten kieruje w imieniu pracodawcy jednoosobowo zakładem pracy lub też wchodzi w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, to musi posiadać ku temu umocowania prawem przewidziane”.

W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Białymstoku do ponownego merytorycznego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego kosztów procesu za obie instancje, w tym również za postępowanie wywołane skargą kasacyjną (według norm przepisanych).

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanego kosztów postępowania wywołanego skargą kasacją (według norm przepisanych).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Proceduralny zarzut kasacyjny naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. „poprzez nieprawidłowe ustalenie stanu faktycznego” usuwał się spod rozeznania kasacyjnego już dlatego, że zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Oznaczało to, że w postępowaniu kasacyjnym miarodajne były ustalenia faktów oraz ich ocena zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, z których wynikało, że skarżący był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 i art. 155<sup>4</sup> § 1 k.p. Wynikało to z zebranego w sprawie materiału, skoro sam skarżący w swoich wyjaśnieniach przyznał, że kierował brygadą eksploatacyjną B., sporządzał „grafiki pracy” oraz prowadził ewidencję czasu pracy swojego i swoich podwładnych, dla których był przełożonym (kierownikiem). Tak też traktowali skarżącego jego zwierzchnicy służbowi, prezes i członek zarządu pozwanej Spółki, którzy zawierali z nim umowę o pracę na stanowisko kierownika, a następnie porozumienie zmieniające o zatrudnieniu skarżącego na stanowisku zastępcy kierownika i inspektora bhp w terytorialnej jednostce organizacyjnej pozwanego pracodawcy w B. Te kryteria formalne oraz wymienione wyżej przepisy materialnego prawa pracy przesądzały o statusie prawnym skarżącego będącego oczywiście pracownikiem zarządzającym wyodrębnioną komórką organizacyjną pozwanego pracodawcy i już co do zasady nie przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> § 1 w związku z art. 151<sup>4</sup> k.p.).

Uwzględnienie roszczenia skarżącego o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było oczywiście wykluczone na gruncie dalszych wiążących Sąd Najwyższy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) ustaleń w rozpoznawanej sprawie, z których wynikało, że skarżący nie dokumentował takiej pracy ani nie udowodnił jej wykonywania na polecenie lub co najmniej w interesie pracodawcy. Przeciwnie prowadzona przezeń („osobiście”) ewidencja czasu pracy („nieoficjalnego” zeszytu z „rzeczywistym” czasem pracy skarżący „finalnie” nawet nie przedstawił), nie wskazywała na „ponadnormatywne” zatrudnienie skarżącego. Powinno przy tym być oczywiste, że skarżący, który jako kierownik (organ zarządzający w imieniu pracodawcy) wyodrębnionej jednostki (komórki) organizacyjnej pracodawcy był zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy wszystkich pracowników, nie może wywodzić korzystnych dla siebie skutków prawnych wynikających z wad lub nierzetelnego dokumentowania czasu pracy przez siebie samego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada

2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 264). Ponadto, nawet jeżeli skarżący niekiedy wykonywał „czynności niezwiązane bezpośrednio ze swymi obowiązkami w pracy także poza 8 godzinnym dniem pracy”, to nie wynikały one z gospodarczej konieczności lub interesu pozwanego pracodawcy, lecz z „charakteru powoda”, który chciał „na wszystko mieć oko”. Tego rodzaju wykonywanie przez skarżącego czynności bez polecenia i bez uzasadnionych potrzeb pracodawcy nie pozwalało na ich uznanie za pracę w godzinach nadliczbowych, przeto za wykonywanie poza lub ponad obowiązującą powoda miarę czasu pracy czynności, które nie wynikały z obiektywnych warunków świadczenia pracy ani z potrzeb lub interesu pracodawcy, nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę, w szczególności wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższe pozwalało wyrazić pogląd, że sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy (w B.) znacznie oddalonej od siedziby pracodawcy (w P.) przez zajmującego stanowisko kierownicze pracownika, który w tej placówce zatrudnienia nie miał przełożonego (zwierzchnika) służbowego, potwierdzało zatrudnienie skarżącego w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią (komórką organizacyjną) zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, którą ponadto powód świadczył bez polecenia i uzasadnionych potrzeb pracodawcy (art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p.). Dlatego Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji w zgodzie z art. 398<sup>14</sup> k.p.c., orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego (należnych stronie pozwanej kosztach zastępstwa procesowego) na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 6 pkt 5, § 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 (Dz.U. Nr 163, poz. 1359 ze zm.).

=====