



Sygn. akt II PK 369/09

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa K. D.

przeciwko U. Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, za dyżury, o prowizję
i o dodatki ,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 czerwca 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego [...]

z dnia 16 czerwca 2009 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 1.350 zł
(tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Powód K. D. dochodził od pozwanego pracodawcy - spółki z o.o. U. - kilku roszczeń, w tym wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od grudnia 2000 r. do stycznia 2004 r. Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 12 maja 2008 r. zasądził wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za okres nieprzedawniony (od 23 sierpnia 2001 r.) w kwocie 61.362,25 zł z odsetkami, obliczone w oparciu o wersję czasu pracy przedstawioną przez powoda. Ustalił, że powód podjął pracę w spółce w 1998 r., w pierwszym jako inżynier serwisu a później powierzono mu stanowisko kierownika serwisu. Nie miał pisemnego zakresu obowiązków. Przełożonym powoda był dyrektor serwisu. Powód pracował przeciętnie 10-11 godzin dziennie i prowadził ewidencję swojego czasu pracy. Co tydzień sporządzał sprawozdanie i w tzw. tygodniówce podawał ilość przepracowanych godzin. Na tej podstawie obliczano powodowi składniki wynagrodzenia w tym za godziny nadliczbowe. W 2002 r. spółka przeprowadziła reorganizację działu serwisu, utworzono stanowisko koordynatora serwisu równorzędne ze stanowiskiem kierownika technicznego serwisu. Powód był kierownikiem technicznym serwisu i po reorganizacji nie miał obowiązku wykonywania pracy serwisowej bezpośrednio (osobiście) u klientów. Miał pracować w biurze spółki. Część dotychczasowych zadań powoda przejął koordynator serwisu. W związku z tą zmianą organizacyjną wzrosło wynagrodzenie powoda i nie otrzymywał już żadnych dodatkowych składników wynagrodzenia. Sąd Okręgowy przyjął, że powodowi należy się nie tylko wyrównanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe do wypłaconego za okres do końca września 2002 r., lecz także za okres od października 2002 r., czyli po reorganizacji. Kwotę zasadzoną 61.362,25 zł ustalił na podstawie opinii biegłej.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 16 czerwca 2009 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego „w ten tylko sposób”, że tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądził 5.304,50 zł w miejsce kwoty 61.362,25 zł. Zasadniczą podstawą orzeczenia reformatoryjnego był podział spornego roszczenia na dwa okresy. Sąd stwierdził, iż w pierwszym okresie do sierpnia 2002 r. doszło do nieuzasadnionego zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe według wersji powoda złożonej w sprawie, gdyż spółka na bieżąco wypłacała powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (jak również za dyżury, płatne wezwania i

sprawozdania). Powód sporządzał w tym okresie tygodniowe rozliczenia czasu pracy. Na ich podstawie spółka wypłacała powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie kwestionował takiego rozliczania jego czasu pracy. Oznacza to, że ewidencja czasu pracy powoda była prowadzona przez pozwaną na podstawie tygodniowych rozliczeń czasu pracy sporządzanych przez powoda, czyli za okres od grudnia 2000 r. do sierpnia 2002 r. była rzetelna i odzwierciedlała rzeczywisty czas pracy powoda. Godziny nadliczbowe przedstawione przez powoda w postępowaniu sądowym nie miały potwierdzenia w uprzednich tygodniowych arkuszach czasu pracy. Wykaz godzin sporządzony przez powoda różnił się od tygodniowych rozliczeń czasu pracy opracowanych w czasie zatrudnienia i sprzeczności te nie zostały przez powoda w sposób przekonujący wyjaśnione, zatem przedstawiona przez niego ewidencja czasu pracy za ten okres była niewiarygodna i nie mogła stanowić podstawy wyliczeń biegłej. Skoro powód w tygodniowych arkuszach czasu pracy wykazywał godziny nadliczbowe i był z tego tytułu prawidłowo wynagradzany (co wynika z ustaleń biegłej), to jego roszczenie za okres do sierpnia 2002 r. nie było zasadne. Sąd Apelacyjny stwierdził, że Sąd Okręgowy dokonał w tym zakresie niewłaściwej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.). Powód zajmował stanowisko kierownicze u pozwanej i samodzielnie organizował swoją pracę. Natomiast w drugim okresie, czyli po reorganizacji działu serwisu od 1 września 2002 r. do 31 stycznia 2004 r. należało przyjąć, że powód zajmował stanowisko „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy” w rozumieniu ówczesnego art. 135 § 1 k.p., dlatego mógł jedynie zasadnie żądać wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przypadające w niedziele, święta lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy - zgodnie z art. 135 § 2 k.p. Wyliczenie w oparciu o takie założenia opiewało na kwotę 5.304,50 zł. W uzasadnieniu takiej kwalifikacji stanowiska pracy z art. 135 § 1 k.p. Sąd Apelacyjny wskazał, że powód w tym czasie podlegał bezpośrednio prezesowi spółki a potem dyrektorowi ds. serwisu. Zarządzał i nadzorował pracą całego działu serwisu. Był to okres po reorganizacji spółki i zobligowano powoda do wykonywania czynności związanych z rozwiązywaniem problemów w biurze, z wyłączeniem od pracy serwisowej u klientów. Dotychczasowe zadania polegające na przyjmowaniu zleceń od klientów i rozdzielaniu zleceń między serwisantami

przejął koordynator serwisu. Powód miał pełną samodzielność w pracy, „*de facto*” nadzorował cały dział serwisu, w tym pracę koordynatora serwisu oraz pracę serwisantów. Pracę serwisantów koordynował wbrew zaleceniom prezesa spółki, co spowodowało konflikt i rozwiązanie umowy o pracę z powodem. W konsekwencji wypłacone powodowi wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach w pierwszym okresie oraz należne mu wynagrodzenie na podstawie art. 135 § 2 k.p. w drugim okresie prowadziło do zmiany wyroku Sądu Okręgowego przez zastąpienie kwoty 61.362,26 zł kwotą 5.304,50 zł (art. 386 § 1 k.p.c.) i oddalenia dalej idącej apelacji pracodawcy (art. 385 k.p.c.).

Skarga kasacyjna w pierwszej podstawie (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzuciła naruszenie: 1) art. 129¹¹ § 1 k.p. (obecnie art. 149 § 1 k.p.) poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie, że pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda; 2) art. 135 k.p. (obecnie art. 151⁴ k.p.) poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym i w związku z tym nie przysługiwało mu dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W drugiej podstawie skargi (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzuty odniesiono do: 1) art. 233 § 1 i art. 232 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz nieuwzględnienie całokształtu materiału dowodowego, zwłaszcza w zakresie dowodów powołanych przez powoda; art. 316 § 1 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie całości stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. W uzasadnieniu skarżący kwestionował, iżby był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, w szczególności nie zachodziły przesłanki do uznania działu serwisu za „wyodrębnioną jednostkę organizacyjną” z art. 135 k.p., prócz tego wykonywał taką samą pracę jak podlegli mu rzekomo pracownicy. Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy więc wyliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powinno być dokonane w oparciu o wersję czasu pracy przedstawioną przez powoda. Pozwana bowiem częściowo nie zaakceptowała wyliczeń godzin nadliczbowych zawartych w tzw. „tygodniówkach”. Pozwana nie wykazała, że powód nie przepracował ilości godzin nadliczbowych jaka wynikała ze sporządzonych przez niego dokumentów, w których sam ewidencjował swoją pracę. Na tej podstawie skarżący wniósł o uchylenie orzeczenia zmieniającego wyrok Sądu pierwszej instancji lub o jego zmianę i orzeczenie co do istoty wraz z

prawem do kosztów.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi i rozstrzygnięcie o kosztach.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego została oddalona

I. Przepisy art. 129¹¹ § 1 k.p., a obecnie art. 149 § 1 k.p., dotyczą obowiązku pracodawcy prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Skargę kasacyjną można oprzeć na naruszeniu prawa materialnego przez bledną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Niewątpliwie chodzi tu o prawo materialne, które decyduje o wyniku sprawy, czyli o podstawie materialnej roszczenia (żądania świadczenia - zapłaty). Może zatem budzić wątpliwości czy przepis o obowiązku ewidencji czasu pracy należy do tak rozumianego prawa materialnego, czyli że jego naruszenie w ten sposób decyduje bezpośrednio o rozstrzygnięciu (uwzględnieniu bądź nieuwzględnieniu roszczenia). Przepis o obowiązku ewidencji czasu pracy bezpośrednio skierowany jest do pracodawcy, a nie do sądu. W podstawie skargi chodzi o „niewłaściwe zastosowanie” prawa materialnego przez sąd rozpoznający sprawę (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), co oznacza, że doszło do zastosowania przepisu acz niewłaściwie. Przepis który nie był stosowany, nie może być naruszony przez „niewłaściwe zastosowanie”. Uwagę tą należy sprowadzić do stwierdzenia, że zarzuty pierwszej podstawy skargi za podstawę mogą mieć tylko określony stan faktyczny. Przepis o obowiązku ewidencji czasu pracy w istocie dotyczy faktów (ewidencji czasu pracy) a nie prawa materialnego. W tym znaczeniu brak ewidencji czasu pracy nic nie zmienia w prawie materialnym, gdyż wynagrodzenie i tak należy się za pracę (czas pracy). Zatem nawet gdyby uznać za trafny zarzut skargi, że Sąd Apelacyjny pominął, iż pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda, to nie miałoby to bezpośredniego wpływu na podstawę materialnoprawną rozstrzygnięcia. Ewidencja czasu pracy ma znaczenie dla ustalenia stanu faktycznego, czyli rzeczywistej wersji czasu pracy pracownika, co nie należy do materialnoprawnej lecz do procesowej podstawy skargi, z tym, że tu granicę postępowania dowodowego i ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie

przed sądami powszechnymi pierwszej i drugiej instancji. Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środka zaskarżenia i Sąd Najwyższy jest zasadniczo sądem prawa (a nie faktów), gdyż jest związany stanem faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Innymi słowy - choć skarga nie przedstawia tego tak jednoznacznie - to nie jest uzasadnione zapatrywanie, iżby zaniechanie przez pracodawcę obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika prowadziło do uwzględniania tylko z tej przyczyny żądania pracownika. Uzasadnia to określenie funkcji przepisu art. 129¹¹ k.p. (obecnie art. 149 § 1 k.p.) w sferze stanu faktycznego, od którego zależy świadczenie pracodawcy, a nie prawa materialnego stanowiącego podstawę roszczenia. Z podstawowej roli, iż ewidencja czasu pracy służy do prawidłowego ustalenia wynagrodzenia pracownika, nie wynika, że jej brak uzasadnia stwierdzenie, iż wynagrodzenie pracownika ustalono nieprawidłowo. Zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c., 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Dalsze rozważania w tym zakresie przenoszą więc spór na grunt podstawy procesowej, która w skardze ogranicza się do trzech przepisów, z których art. 233 § 1 k.p.c. bezpośrednio odnosi się do oceny dowodów i ustalenia faktów, stąd nie może być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.). Z kolei zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. nie wyjaśnia z czym wiąże naruszenie tego przepisu. Pozostaje zatem art. 232 k.p.c., jednak i tu zarzut nie określa na czym miałyby polegać naruszenie tego przepisu („Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowodów nie wskazany przez stronę”). Z uzasadnienia podstawy procesowej wynika, że skarżący zasadniczo sprzeciwia się dokonaniu przez Sąd Apelacyjny ustaleń odmiennych niż Sąd Okręgowy. Jednak skarga nie zarzuca naruszenia art. 382 k.p.c., a wszak to sąd drugiej instancji samodzielnie ustala stan faktyczny na podstawie materiału dowodnego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe o opinię biegłej, która nie była ostatecznie kwestionowana przez żadną ze stron pod względem metodycznym czy

merytorycznym. Dla stosowania prawa materialnego znaczenie miała więc wersja czasu pracy. Mając na uwadze dotychczasowe orzecznictwo oceniające brak ewidencji czasu pracy (w części przywołane w skardze), skład rozpoznający skargę stwierdza, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi (wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000 nr 14, poz. 535; postanowienie (skarga błędnie, że wyrok) Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., II PK 242/07, niepublikowane). Zaniechanie ewidencji czasu pracy powoduje, że na jej podstawie nie można ustalić wersji czasu pracy pracownika, co nie zmienia prawa procesowego (dowodowego). Brak takiej ewidencji może powodować odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenie, jednak z przepisów o ewidencji czasu pracy nie wynikają zamiany reguł dowodzenia. Brakującej ewidencji czasu pracy pracodawca nie może przedstawić jako dowód w sprawie i tym samym nie może go przeciwstawić dowodom pracownika. Z drugiej strony ewidencja czasu pracy pracownika przedstawiona przez pracodawcę może być podważana przez pracownika i stąd nie zawsze musi stanowić dowód o mocy nadrzędnej nad innymi. Takiej mocy dowodowej ewidencja czasu pracy nie czerpie z samej nazwy, lecz z tego czy potwierdza rzeczywisty czas pracy. Ewidencja czasu pracy stanowi dokument prywatny pracodawcy (art. 245 k.p.). W rozpoznanej sprawie stan faktyczny co do ewidencji czasu pracy jest jednak inny niż wynikałoby to z argumentacji skargi. Nie można zasadnie twierdzić, że pozwana spółka nie miała żadnej ewidencji czasu pracy powoda, gdyż dysponowała i przedstawiła w sprawie jego ewidencję czasu pracy składaną przezeń na bieżąco jako tzw. tygodniówki, w oparciu o które pozwana naliczała mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Taka praktyka rozliczania godzin nadliczbowych powoda na bieżąco istniała do

września 2002 r. W postępowaniu powód przedstawił inną wersję czasu pracy wskazując, że części godzin nadliczbowych pozwany nie uznawał. Tę wersję zaakceptował Sąd Okręgowy. Natomiast Sąd Apelacyjny ustalił, co wiąże w rozpoznaniu skargi (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że miarodajna jest wersja czasu pracy wedle której pozwana na bieżąco rozliczała i wpłacała powodowi wynagrodzenia za nadgodziny.

II. Zarzut naruszenia art. 135 k.p. nie jest zasadny i wymaga odrębnego rozpatrzenia w dwóch okresach.

1. W pierwszym okresie do września 2002 r., czyli do zmiany stanowiska i zasad wynagradzania powoda, dlatego że za ten okres zaskarżony wyrok bynajmniej nie przyjął, że powodowi nie przysługiwało wynagrodzenie na nadgodziny, ze względu na zajmowanie stanowiska kierowniczego. Przeciwnie, potwierdzono że przysługiwało takie wynagrodzenie, jednak zostało już wypłacone przez pracodawcę w okresie zatrudnienia na podstawie zgłaszanej przez powoda wersji czasu pracy. Sąd Apelacyjny nie uwzględnił natomiast innej wersji czasu pracy przedstawionej przez powoda w postępowaniu. Stan faktyczny - czyli wersja czasu pracy - ma tu rozstrzygające znaczenie. Wyżej zauważono, że wiąże Sąd Najwyższy jako podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

2. W drugim okresie, czyli od września 2002 r. ocena zarzut nieuprawnionego zastosowania art. 135 k.p. sprowadza się do samej zasady, czyli w ogóle do kwestii dopuszczalności zastosowania tego przepisu. Skarżący kwestionuje bowiem, że był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. W tym zakresie decydujące znaczenie miały również ustalenia stanu faktycznego zaskarżonego wyroku, których skarga z jej zarzutami procesowymi nie mogła podważyć (art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.) albo nie podważyła (art. 232 k.p.c. i art. 316 k.p.c. - co wyżej oceniono). Skoro zaskarżone orzeczenie oparto na ustaleniu, że od 1 września 2002 r. do 31 stycznia 2004 r. powód zajmował stanowisko kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy, gdyż zarządzał i nadzorował pracę całego działu serwisu, to nie można stwierdzić, że doszło do naruszenia art. 135 k.p. Sąd wszak dalej wskazał, że powód posiadał pełną samodzielność w pracy, nadzorował cały dział serwisu, w tym pracę koordynatora serwisu oraz pracę samych serwisantów. Powód „został wyłączony w zakresie wykonywania

pracy serwisowej u klientów i tą pracą serwisową zajęli się serwisanci”. Natomiast dotychczasowe jego zadania, polegające na przyjmowaniu zleceń od klientów i rozdzielaniu zleceń między serwisantami przejął koordynator serwisu. Wprawdzie powód nadal koordynował pracę serwisantów, lecz wbrew zaleceniom prezesa spółki, co doprowadziło pomiędzy nimi do konfliktu i rozwiązania umowy o pracę. Innymi słowy skarżący w argumentacji o naruszeniu przepisu art. 135 k.p. nie może na etapie skargi przedstawiać innych faktów niż ustalone w zaskarżonym wyroku (art. 382 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zatem nie może przeczyć, iż nie zmienił się zakres obowiązków i charakter pracy powoda. Na tym tle samo zastosowanie art. 135 k.p. do ustalonego stanu faktycznego nie było niewłaściwe i argumentacja skargi stanowiska tego zasadnie nie podważa. Wszak rozwiązanie przyjęte w tym przepisie nie wyklucza żadnej dodatkowej pracy poza normalnymi godzinami pracy, chodzi w nim tylko o pracę „w razie konieczności” a nie stałą (wyroki Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNC 1982 nr 5-6, poz. 82 i z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245). Z ustaleń nie wynika też, iżby zostały zachwiane proporcje między normalnymi godzinami pracy a pracą dodatkową w razie konieczności jej podjęcia. W szczególności nie ma ustaleń, iżby powód pracował tak jak inni pracownicy serwisu, czyli stale i na równi z nimi. Dodatkowa praca na stanowisku kierowniczym w przepisie art. 135 k.p. jest przewidziana jako obowiązek ustawowy, gdy powstaje „konieczność” takiej pracy. Konieczność pracy poza normalnymi godzinami pracy nie jest określona przyczynami ani co do rozmiarów. Powód był zatrudniony na stanowisku kierownika serwisu już znacznie wcześniej (w 1998 r.), a po ustalonej reorganizacji doszło do zmiany jego zadań (został wyłączony z wykonywania pracy serwisowej u klientów, a zarządzał i nadzorował pracę całego działu serwisu). Zmiany te zmierzały do wykorzystania jego wiedzy i doświadczenia. Powód sam przyznaje, że był ceniony za wiedzę oraz kompetencje i pracodawca mógł to uwzględnić w zmianie jego stanowiska (obowiązków).

W ustawie nie ma też definicji pojęcia „wyodrębnionej komórki organizacyjnej”. Próby jego wyjaśnienia – tak jak wskazuje skarga- podejmuje orzecznictwo oraz doktryna, jednak nie stanowią samodzielnej podstawy do rozstrzygnięcia sporów. Nie można postawiać warunku (*sine qua non*), iż

każdorazowo konieczne jest formalne wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w strukturze zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112), ani iż ta „komórka organizacyjna” musi mieć określoną rangę (dominującą w działalności zakładu pracy). Oczywiście istnieje niebezpieczeństwo rozszerzającej wykładni wyjątku z art. 135 k.p., co orzecznictwo ma na uwadze (wyrok z 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, 213). W ocenie składu rozpoznającego skargę ocena czy pracownik był czy też nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej dokonywana być musi w każdym przypadku indywidualnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, LEX nr 507994). W tej sprawie dział serwisu był wyodrębniony. Nie ma znaczenia iż powód podlegał przełożonemu (prezesa spółki czy dyrektorowi działu). Powierzone mu zadania oraz jednocześnie podległość służbowa nie wykluczały pozytywnej kwalifikacji, że był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Powód sam przyznaje, że nie miał pisemnie ustalonego zakresu obowiązków, a te wyznaczał mu ustnie prezes. W zakresie pracy poza normalnymi godzinami pracy „w razie konieczności” przepis art. 135 k.p. podmiotowo na równi stawiał pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych komórki, a nawet zastępców tych osób. Nie można też pominąć zwykłego semantycznego znaczenia pojęcia „komórki organizacyjnej”, które wcale nie prowadzi do wniosku, że chodzi o szczególnie duży dział (czy jednostkę), a więc również o dużej samodzielności (finansowej, ekonomicznej, organizacyjnej) w działalności pracodawcy. Wszak przepis art. 135 k.p. nie ma na uwadze jedną wyodrębnioną komórkę organizacyjną. Słowo „komórka” wskazuje na coś niewielkiego i stąd może to być również najmniejsza jednostka organizacyjna w zakładzie (przedsiębiorstwie). Powierzenie stanowiska kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie jest też uwarunkowane wydzieleniem jej w sposób ściśle sformalizowany. Przepis art. 135 k.p. pozwalał także na porzucenie na samym porozumieniu z pracownikiem co do zatrudnienia na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Porozumienie takie potwierdzają ustalone uzgodnienia. Praca powoda w drugim okresie różni się z jego poprzednim zakresem obowiązków. Łączyła się z tym zmiana sposobu wynagrodzenia polegająca na zastąpieniu

różnych składników wynagrodzenia jednym wynagrodzeniem podstawowym. Zaprzestano też płacenia za nadgodziny. To, że powód mógł sporadycznie wykonywać pracę serwisanta, nie zmienia istoty samej zmiany i przyjęcia nowego stanowiska. Powód sam przyznaje, że dotychczasowych warunków pracy i płacy nie trzeba było mu wypowiadać.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

/tp/