



Sygn. akt I PK 302/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M.A.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...] o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 listopada 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w M.A.
z dnia 24 marca 2016 r.,

oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w M.A. wyrokiem z dnia 5 listopada 2015 r. oddalił powództwo M.A. przeciwko pozwanemu Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej (dalej jako Szpital) o zapłatę kwoty 14.137,31 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Szpitalu od dnia 8 lipca 2010 r. na stanowisku referenta ds. zamówień publicznych w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 26 marca 2012 r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę na czas określony, zgodnie z którym powódka została zatrudniona na okres próbny do dnia 30 czerwca 2012 r. na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora d.s. administracyjno-eksploatacyjnych z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.400 zł miesięcznie i dodatkiem funkcyjnym w kwocie 1.100 zł. W związku z tym, że powódka zwróciła się do pozwanego o przedłużenie umowy o pracę na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora d.s. administracyjno-eksploatacyjnych strony zawarły kolejne porozumienie, mocą którego przedłużono okres obowiązywania poprzedniego porozumienia do dnia 31 sierpnia 2013 r., zachowując dotychczasowe jego warunki. W dniu 21 sierpnia 2013 r. pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r., zatrudniając powódkę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora d.s. administracyjno-eksploatacyjnych za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.400 zł miesięcznie i dodatkiem funkcyjnym w wysokości 1.100 zł. Pismem z dnia 30 lipca 2014 r. powódka zwróciła się do pozwanego o przedłużenie umowy o pracę na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora d.s. administracyjno-eksploatacyjnych, ale pracodawca odmówił przedłużenia tej umowy.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka na stanowisku referenta ds. zamówień publicznych zajmowała się sporządzaniem planów zamówień publicznych, monitorowaniem ich realizacji, opracowywaniem SIWZ. Natomiast na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych bezpośrednio podlegały jej działy: inwestycyjno-remontowy, organizacyjno-logistyczny, magazyny, żywienia oraz stanowisko ds. usługowo handlowych. Powódka była osobą odpowiedzialną za organizację pracy w pozwanym Szpitalu, a

do jej obowiązków jako p.o. zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych należało: zapewnienie funkcjonowania Szpitala w zakresie techniczno-eksploatacyjnym, inwestycji, remontów i technologii żywienia, planowanie i koordynowanie pracy podległych jej komórek organizacyjnych. Opracowywała również plan operacyjny na podstawie strategii Szpitala w zakresie działań swojego pionu, analizowała plany zakupów pod względem celowości, sporządzała sprawozdania z zużycia energii elektrycznej, opału i wody oraz do instytucji publicznych dotujących inwestycje, była zobowiązana do wykonywania innych czynności zleconych jej przez przełożonego. Powódka miała wpływ na rekrutację nowych pracowników, mogła wnioskować o wypłacenie bądź pozbawienie premii swoim podwładnym. Bezpośrednim i jedynym przełożonym powódki był dyrektor pozwanego Szpitala, któremu oprócz powódki podlegał zastępca ds. lecznictwa. Dyrektor był organem uprawnionym do reprezentowania Szpitala.

Powódka wykonywała pracę zgodnie z obowiązującą ją normą dobową czasu pracy od godziny 7:00 do 14:35. Wypełniała kartę czasu pracy, wpisując w niej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, nie wykazując pracy w godzinach nadliczbowych. Pracę w godzinach nadliczbowych regulowały postanowienia regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, a w innych wypadkach tylko z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy i za pisemną zgodą dyrektora Szpitala (§ 8 ust. 1). Powódka nie otrzymała pisemnej ani ustnej zgody dyrektora na pracę w godzinach nadliczbowych ani też nie występowała o taką zgodę. Pozwany nie zlecał powódce pracy w godzinach nadliczbowych. W pozwanym Szpitalu obowiązuje tzw. polityka bezpieczeństwa wprowadzona zarządzeniem dyrektora z dnia 23 sierpnia 2013 r., zabraniająca używania prywatnych skrzynek mailowych do komunikacji wewnątrz Szpitala oraz przesyłania dokumentów i danych z wykorzystaniem nie służbowego konta pocztowego. Od października 2012 r. do czerwca 2014 r. powódka wysłała z prywatnej poczty 44 maile poza ustalonymi godzinami pracy, mimo że nie miała zgody na wykorzystywanie prywatnej skrzynki mailowej do celów służbowych. Po

zatrudnieniu powódki na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora do spraw administracyjno-ekonomicznych jej dotychczasowe stanowisko referenta ds. zamówień publicznych pozostawało nadal w strukturze Szpitala i było kolejno zajmowane przez pracowników: [...] do których należało wykonywanie czynności z zakresu zamówień publicznych. Do zakresu obowiązków powódki należało nadzorowanie tych pracowników. Poza godzinami pracy powódka publikowała w BIP pliki, których zawartość dotyczyła zamówień publicznych, mimo że należało to do obowiązków podległych jej pracowników, korzystała z systemu komputerowego porządkującego obieg dokumentów. Zdarzały się sytuacje, że zostawała poza godzinami pracy w celu wykonywania obowiązków służbowych i wspierania podległych jej pracowników, ale nie miało to miejsca w niedziele ani święta. Kilkakrotnie pomogła J. Ś. dozorować prace budowlane po godzinach pracy, pomagała przygotowywać E. H. dokumentację wymaganą do zamówień publicznych. Ilość zadań, jakie mieli do wykonania pracownicy na stanowisku referenta ds. zamówień publicznych, umożliwiała ich wykonanie w nominalnym czasie pracy, nawet w przypadku pracownika niezbyt doświadczonego. Powódka nie organizowała w sposób właściwy pracy podległych jej pracowników. Praca w godzinach nadliczbowych była wykonywana za zgodą dyrektora i co do zasady takie godziny były ewidencjonowane w harmonogramie czasu pracy, a pracownik otrzymywał czas wolny. Niemniej jednak nie wszyscy pracownicy wnosili o udzielenie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Podczas narad, których przedmiotem były sprawy bieżące oraz organizacja pracy administracji, powódka nie zgłaszała wniosków dotyczących zmian w zakresie zmiany organizacji pracy podległych jej działów.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. O ile zdarzały się sytuacje, w których powódka wykonywała pracę poza nominalnym czasem pracy, za którą nie otrzymywała wynagrodzenia ani czasu wolnego, to należała ona do kadry zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, której takie wynagrodzenie, zgodnie z art. 129 k.p., art. 151 k.p., 151² § 1 k.p., 151⁴ § 1 i 2 k.p. oraz art. 128 § 2 pkt 2 k.p. nie przysługuje.

Powódka w apelacji zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości, zarzucając naruszenie art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. oraz

przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a w szczególności art. 379 pkt 4 k.p.c., art. 235 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 26 marca 2016 r. oddalił apelację.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji poczynił ustalenia faktyczne w sposób prawidłowy, nie przekraczając swobody w zakresie oceny zgromadzonego materiału dowodowego wyrażonej w art. 233 k.p.c. Nie doszło też do naruszenia art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Według Sądu Okręgowego, o zaliczeniu określonych osób do kadry zarządzającej decydują faktyczne okoliczności wykonywania obowiązków pracowniczych. Schemat organizacyjny i karta opisu stanowiska pracy powódki wskazują, że była ona zastępcą kierownika zakładu pracy odpowiedzialną za część administracyjno-eksploatacyjną. Zarządzała trzema komórkami organizacyjnymi: działem inwestycyjno-remontowym, działem organizacyjno-logistycznym i działem żywienia, podlegało jej 17-tu pracowników. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji wykazano, że to wyłącznie na powódce spoczywał „całokształt” wykonywanych czynności organizacyjnych związanych z funkcjonowaniem kierowanych przez nią komórek organizacyjnych. Stąd pełnienie obowiązków zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych nie powoduje utraty przez powódkę statusu zastępcy osoby jednoosobowo kierującej w imieniu pracodawcy zakładem pracy bowiem z racji powierzonych zadań należała ona do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Wbrew twierdzeniom powódki miała ona wpływ na decyzje personalne w swoich komórkach organizacyjnych, mogła podległym pracownikom wydawać polecenia służbowe. Sąd Okręgowy nie podzielił twierdzeń powódki, że mimo powierzenia jej obowiązków zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych była zmuszona co najmniej połowę wymiaru czasu pracy przeznaczać na realizację wykonywanych, przed zmianą stanowiska pracy obowiązków z zakresu zamówień publicznych. Z ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, których powódka skutecznie nie zakwestionowała wynika, że w okresie pełnienia przez nią obowiązków zastępcy dyrektora wykonywanie obowiązków z zakresu zamówień

publicznych należało do innych pracowników. A zatem z racji zajmowanego stanowiska i powierzonych obowiązków mogła ona planować, koordynować, nadzorować i kontrolować prace podległych jej pracowników, a nie wykonywać za nich powierzone im obowiązki. Sąd Okręgowy uwypuklił, że powódka w trakcie bieżących narad nie występowała z wnioskami dotyczącymi zmian w zakresie organizacji pracy podległych jej komórek organizacyjnych z uwagi na zakres powierzonych obowiązków, których nie można było wykonać w nominalnym czasie pracy. Tym samym nie sposób przyjąć, że będąc osobą z wyższym wykształceniem, legitymującą się dodatkowymi kwalifikacjami, mimo jasnych regulacji dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, wpisywała na kartach pracy tylko nominalny czas pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego został w całości zaskarżony przez powódkę skargą kasacyjną. Skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia następujących przepisów prawa materialnego i procesowego:

1) art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że osoba pełniąca obowiązki zastępcy kierującego jednoosobowo zakładem pracy jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy nawet, gdy nie posiada uprawnień do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy wobec innych pracowników zatrudnionych w tym zakładzie, w szczególności uprawnień do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy, czy do wydawania polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, chociaż z przepisu tego wyraźnie wynika, że za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy można uznać jedynie osobę zatrudnioną na stanowisku zastępcy pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy, a nie osobę pełniącą obowiązki tego zastępcy; podstawą do określenia, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu

pracodawcy zakładem pracy, konieczne jest stwierdzenie występowania dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa pracy, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia;

2) art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że skarżąca była pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, chociaż nie była zatrudniona na stanowisku zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych, lecz jedynie pełniła obowiązki tego zastępcy; jak wynika z niekwestionowanych przez Sąd Okręgowy ustaleń Sądu Rejonowego: „nie ulega wątpliwości, że powódka nie miała uprawnienia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, zgodnie z kartą opisu stanowiska pracy mogła jedynie wnioskować i opiniować do dyrektora w sprawach kadrowych”,

3) art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozważenie i niedokonanie oceny wszystkich zarzutów apelacji, w tym wytykających Sądowi pierwszej instancji naruszenie art. 233 k.p.c., art. 233 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., do których Sąd Okręgowy odniósł się tylko lapidarnymi stwierdzeniami.

Zdaniem skarżącej, w rozpoznawanej sprawie występują istotne zagadnienia prawne, a mianowicie, czy pracownik zatrudniony, jako pełniący obowiązki zastępcy kierującego jednoosobowo zakładem pracy jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. oraz czy pracownik zatrudniony na tym stanowisku jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy także w przypadku, gdy nie posiada uprawnień do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do innych pracowników zatrudnionych w tym zakładzie, w szczególności uprawnień do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy, czy do wydawania polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Skarżąca podniosła, że na zróżnicowanie statusu pracownika zajmującego dane stanowisko pracy i osoby pełniącej obowiązki takiego pracownika szczególną uwagę zwraca się w orzecznictwie sądów administracyjnych, gdzie wskazuje się, iż mimo występującej praktyki „powierzenia pełnienia obowiązków”, instytucja ta nie znajduje oparcia w prawie i całkowicie

nieuzasadnionym jest odnoszenie do pracowników „pełniących obowiązki” regulacji prawnych dotyczących pracowników zajmujących określone stanowisko.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o oddalenie skargi w całości i o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, mimo iż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są bezzasadne. W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Oparcie skargi kasacyjnej na obu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 k.p.c., skłania Sąd Najwyższy do oceny w pierwszej kolejności zarzutów natury procesowej.

Skarżąca w ramach podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzuca obrazę art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., wskazując, że uchybienie to miało istotny wpływ na wynik sprawy bowiem należyte rozpatrzenie wszystkich zarzutów apelacji doprowadziłoby do poczynienia ustaleń faktycznych zgodnych z rzeczywistym stanem rzeczy i w konsekwencji umożliwiłoby prawidłowe zastosowanie prawa materialnego. Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoim orzecznictwie wskazywał, że wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zarówno zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, ale też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Jest to istotne zwłaszcza wtedy, gdy w apelacji kwestionuje się ocenę dowodów i ustaleń poczynionych w pierwszej instancji

(por. wyrok z dnia 16 maja 2014 r., II PK 226/13, LEX nr 1500666; z dnia 29 czerwca 2012 r., I CSK 606/11, LEX nr 1232456; z dnia 13 maja 2011 r., V CSK 349/10, LEX nr 864024; z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 325/09, LEX nr 604218; z dnia 13 stycznia 2006 r., III CSK 5/05, LEX nr 191157 oraz postanowienie z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 329/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55 z glosą G. Rzęsa i A. Urbańskiego, Palestra 2009 r. nr 1-2, s. 270-277), przyjęto, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji jest związany zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego. Związanie to oznacza, że sąd drugiej instancji nie bada i nie rozważa wszystkich możliwych naruszeń prawa procesowego popełnionych przez sąd pierwszej instancji, jednak powinien odnieść się do wszystkich podniesionych przez skarżącego w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania. O ile więc badanie przez sąd drugiej instancji naruszeń prawa procesowego jest ograniczone do uchybień, które wyraźnie sformułował i zarzucił skarżący w apelacji lub w pismach procesowych złożonych w toku postępowania apelacyjnego, to jednocześnie sąd odwoławczy ma obowiązek odnieść się do wszystkich tych zarzutów - rozważyć je i ocenić ich zasadność (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., II PK 7/08, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 283 czy wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138 i powołane w nich wcześniejsze orzeczenia). Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2016 r., I CSK 659/15, LEX nr 2152381; z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 235/14, LEX nr 1936719; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029).

Odnosząc powyżej przedstawione stanowisko judykatury, w omawianym zakresie, do rozpoznawanej sprawy, stwierdzić trzeba, że Sąd Okręgowy nie zaniechał wykonania obowiązków wynikających z art. 378 § 1 k.p.c., ponieważ

odniósł się do wszystkich zarzutów apelacji, aczkolwiek w sposób trochę nieuporządkowany i nader oszczędny. Nie jest jednak konieczne szczegółowe wyjaśnienie motywów oceny dowodów, gdy sąd odwoławczy podziela ocenę dowodów dokonaną przez sąd pierwszej instancji. Podkreślenia wymaga, że skarżąca odwołując się do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c., dokonała tego wyłącznie z powołaniem się na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przedstawiając w uzasadnieniu skargi dokonaną przez siebie ocenę dowodów w sposób odmienny niż uczyniły to Sądy orzekające w sprawie i kwestionując w ten sposób prawidłowość ustaleń faktycznych. Natomiast do postępowania kasacyjnego nie należy rozstrzyganie sporów o ocenę dowodów ani o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany. Sąd Najwyższy, nie jest sądem faktów, a wyłącznie sądem prawa. Innymi słowy w zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego dokonanego przez sąd drugiej instancji. Wobec powyższego, również zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym nie można uzasadniać przez nawiązywanie do treści art. 233 § 1 k.p.c., dotyczącego kwestii oceny dowodów przez sądy *meriti*. Sąd Najwyższy jest bowiem związany w postępowaniu kasacyjnym ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez sądy (art. 393³ § 3 k.p.c.). W judykaturze dominuje utrwalone stanowisko, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie może stanowić płaszczyzny do krytyki trafności przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych, ani ich oceny prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 295/13, LEX nr 1483572). Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). A zatem naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić podstawę skargi kasacyjnej o tyle tylko, o ile uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie pozwala na kontrolę kasacyjną tego orzeczenia. Tylko bowiem w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.), co w niniejszej sprawie

nie miało miejsca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2015 r., I CSK 360/14, LEX nr 1770906 i powołane tam orzeczenia).

Rację ma natomiast skarżąca zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. w zakresie w jakim przyjęto, że jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Stosownie do treści art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i 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. Definicję pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy zawiera art. 128 § 2 pkt 2 k.p. stanowiąc, że ilekroć w przepisach działu jest mowa o pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Z powyższego przepisu wyraźnie wynika, że za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy można uznać jedynie osobę zatrudnioną na stanowisku zastępcy kierującego jednoosobowo zakładem pracy, a nie na stanowisku pełniącego obowiązki zastępcy kierującego jednoosobowo zakładem pracy. Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie przyjmuje się, że możliwe jest powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę na podstawie art. 42 § 4 k.p. na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym a za zgodą pracownika na okres dłuższy, co wymaga formalnego uregulowania statusu pracownika w odniesieniu do treści umowy o pracę przez określenie w zawartym z pracownikiem porozumieniu zmieniającym nowego zakresu zadań, obowiązków i odpowiedzialności a także wysokości wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010 r., I PK 155/09, LEX nr 574520). Z ustaleń stanu faktycznego wynika, że takie porozumienie dotyczące zmiany wykonywanej przez skarżącą pracy na stanowisku referenta ds. zamówień publicznych strony zawarły w odniesieniu do umowy o pracę z dnia 21 sierpnia 2011 r., ponieważ poczynawszy od dnia 22 marca 2012 r. powierzono skarżącej stanowisko pełniącego obowiązki zastępcy dyrektora ds. administracyjno-

eksploatacyjnych a następnie pełnienie tych samych obowiązków zostało przewidziane przez strony w kolejnej umowie o pracę na czas określony. Pozwany nie zdecydował się zatrudnić skarżącej na stanowisku zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych, a jedynie powierzył jej wykonywanie obowiązków związanych z zajmowaniem tego stanowiska pracy, co wynika z karty opisu stanowiska pracy skarżącej wraz z zakresem obowiązków. Zgodnie z utrwaloną linią judykatury, nawet jeśli odnośne przepisy nie przewidują stanowiska pełniącego obowiązki dyrektora (zastępcy dyrektora) możliwe jest swobodne ukształtowanie treści stosunku pracy w zakresie rodzaju pracy i zakresu obowiązków przez strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2016 r., I PK 275/15, LEX nr 2151885; z dnia 24 maja 2016 r., III PK 108/15, LEX nr 2057360; z dnia 5 marca 2015 r., III PK 50/14, LEX nr 1731107), w tym znaczeniu prawnopracowniczym jest to „p.o. dyrektora”. Z punktu widzenia zasad prawa pracy nie ma więc przeszkód, by zakres obowiązków skarżącej mógł zostać określony jako odpowiadający obowiązkom zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych, co nie oznacza, że skarżącą należy postrzegać jako zastępcę dyrektora pozwanego Szpitala czyli pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, o którym mowa w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Wobec powyższego prawidłowe są wywody skargi kasacyjnej, że powierzenie pełnienia obowiązków nie jest w żadnym razie obsadzeniem stanowiska pracy do którego przypisane są dane obowiązki, a w orzecznictwie sądów administracyjnych utrwalony jest pogląd, iż całkowicie nieuzasadnionym jest odnoszenie do pracowników „pełniących obowiązki” regulacji prawnych dotyczących pracowników zajmujących dane stanowisko pracy (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 15 października 2014 r., II OSK 2485/14, LEX nr 2007110; z dnia 29 maja 2009 r., I OSK 127/09, LEX nr 595014 czy wyroki Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy z dnia 17 maja 2017 r., II SA/Bd 1502/16, LEX nr 2307449; Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 26 maja 2015 r., IV SA/GL 637/14, LEX nr 1754726). W tym kontekście warto nadmienić, że również - uchylone z dniem 1 stycznia 1997 r. - rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie zasad i trybu określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z

uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalania czasu okresu próbnego (Dz.U. Nr 37, poz. 215), w § 4 przyjmowało możliwość powierzenia pracownikowi pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielny, odrębnie regulując kwestie wynagrodzenia za pracę poza normalnym czasem pracy tej kategorii pracowników.

Pojęcie „pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy” w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. nie jest jednak tożsame z pojęciem „osoby lub organu zarządzającego jednostką organizacyjną albo inną wyznaczoną do tego osobą” w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III PK 19/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 258). Wprowadzając w dziale szóstym Kodeksu pracy, na potrzeby uregulowania czasu pracy tej kategorii pracowników, definicję osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, ustawodawca w sposób wyczerpujący określił katalog stanowisk pracy, których zajmowanie wiąże się ze statusem pracownika zarządzającego zakładem pracy. Art. 128 § 2 pkt 2 k.p. daje podstawy do wyróżnienia czterech kategorii pracowników zarządzających zakładem pracy: pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy (np. dyrektor zakładu opieki zdrowotnej), zastępców pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy (np. zastępca dyrektora zakładu opieki zdrowotnej), pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Podział ten wskazuje, że status zastępców oraz głównych księgowych jest częściowo odmienny niż pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i bardziej zbliżony do pracowników wykonawczych. Pracownicy jednoosobowo kierujący zakładem pracy są bowiem przełożonymi zastępców oraz głównych księgowych i mają uprawnienia na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy (zob. A. Dral, Podstawowe kryteria różnicowania statusu prawnego pracowników zarządzających w imieniu zakładem pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2014 nr 3, s. 123-129 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, LEX nr 494026). Wspólną cechą pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy jest natomiast możliwość podejmowania przez nich decyzji dotyczących zakładu pracy. Stąd, wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej, tracą

na znaczeniu okoliczności mające na celu stwierdzenie czy miała ona uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy prowadzące do nawiązania, rozwiązania bądź zmiany treści stosunku pracy podległych jej pracowników, które przypisane są podmiotom wymienionym w art. 3¹ § 1 k.p.

Skarżąca nie dostrzega jednocześnie, że zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p. w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2 wykonują nie tylko pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy ale także kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, a do tej ostatniej kategorii pracowników, jak wynika z ustaleń stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, podlega ona zaliczeniu. Należy bowiem zauważyć, że pełniąc obowiązki zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych skarżąca zarządzała wyodrębnionym w schemacie organizacyjnym pozwanego Szpitala komórkami organizacyjnymi, tj. działem inwestycyjno-remontowym, organizacyjno-logistycznym oraz żywienia, w których zatrudnionych było 17 pracowników. Z racji zajmowanego stanowiska i powierzonych obowiązków mogła planować, koordynować, nadzorować i kontrolować podległych jej pracowników w tych trzech wyodrębnionych działach. A zatem uwzględnienie roszczenia skarżącej o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wykluczone na gruncie wiążących Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c., ustaleń faktycznych z których wynika, że pełniąc obowiązki zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych była ona kierownikiem wyodrębnionych komórek organizacyjnych i nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święto. Jest przy tym oczywiste, że skarżąca pełniąc obowiązki zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych była odpowiedzialna za pracę podległych jej pracowników, w tym zatrudnionych na stanowisku referenta ds. zamówień publicznych, które wcześniej zajmowała. Do zakresu obowiązków skarżącej na stanowisku pełniącego obowiązki zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych nie należało wykonywanie obowiązków przypisanych zakresem czynności do stanowiska referenta ds. zamówień publicznych a, jak ustaliły Sądy orzekające w sprawie, „ilość zadań, jakie mieli do wykonania pracownicy na stanowisku referenta ds. zamówień publicznych,

umożliwiała ich wykonanie w nominalnym czasie pracy, nawet w przypadku pracownika niezbyt doświadczonego. Do obowiązków skarżącej należało zaś organizowanie pracy podległych jej pracowników”. Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wówczas, gdy pracę tę wykonują stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez pracodawcę (por. wyrok z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026; z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111; z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, LEX nr 494026; z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213; z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221). Takie wynagrodzenie nie przysługuje, gdy pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy bądź kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej wykonuje prace w godzinach nadliczbowych z powodu nieprawidłowej organizacji swego czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014 r., II PK 135/13, LEX nr 1448389; z dnia 16 marca 2010 r., I PK 202/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 229). Wykonywanie przez skarżącą, jako kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, bez polecenia pracodawcy czynności należących do zakresu obowiązków podległych jej pracowników, które mogły być przez nich realizowane, nie mogło być zatem uznane za pracę w godzinach nadliczbowych. Sumując powyższe rozważania należy uznać, że zaskarżony wyrok, mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu, ponieważ skarżąca została objęta hipotezą normy art. 151⁴ § 1 k.p., jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a wykonywane przez nią zadania poza normalnym czasem pracy przypisane do stanowiska referenta ds. zamówień publicznych spowodowane były nieprawidłową przez nią organizacją pracy oraz nie miały miejsca w niedziele i święta.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. wyrokował jak w sentencji, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c.

