

POSTANOWIENIE

Dnia 15 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. U.

przeciwko I. Sp. z o.o. w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 grudnia 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 31 października 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

1, odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w R., wyrokiem z dnia 31 października 2019 r., oddalił apelację M. U. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 8 maja 2019 r., mocą którego oddalono jego powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W sprawie ustalono, że M. U. był zatrudniony w „I.” Sp. z o.o. w R. na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 28 lipca 2014 r. do dnia 23 kwietnia 2016 r., na stanowisku kierownika budowy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie objętym sporem pozwany powierzył powodowi kierownictwo budowy M. w W., gdzie był osobą samodzielnie kierującą budową i odpowiedzialną za całościową organizację pracy na tej budowie. Powód pracował także jako kierownik budowy Pływalni w R., od końca lipca 2014 r. do października 2014 r. Wykonując obowiązki pracownicze, odpowiadał za jakościowe, terminowe i właściwe organizacyjnie wykonanie robót, zgodnie z udokumentowanymi wymaganiami, a także zapewniał dobór pracowników o wymaganych kwalifikacjach.

W regulaminie pracy obowiązującym u pozwanego, godzina rozpoczęcia pracy była ustalona na 7.00, a godzina zakończenia na 15.00. Natomiast faktycznie, z uwagi na procesy inwestycyjne, te godziny były zmienne. Powód, będąc kierownikiem, budowy sam organizował swój czas pracy i decydował o tym, o której ma zaczynać i kończyć pracę. W spornym okresie ustalono, że M. U. nigdy nie zgłaszał pozwanemu faktu stałej konieczności wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych ani też faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez podległych mu pracowników. W ocenie tego Sądu, M. U. jako kierownik budowy Pływalni w R. oraz budowy budynku M. w W., był przełożonym w odniesieniu do zatrudnionych na tych budowach pracowników, a w imieniu pracodawcy organizował ich pracę. Gospodarował również własnym czasem pracy i podległych mu pracowników, decydując, w jakich godzinach mają świadczyć pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód był kierownikiem samodzielnej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p., który to przepis wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami. Przesłanka „konieczności” jest natomiast szersza od „szczególnych potrzeb pracodawcy” (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.).

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację powoda, w całości podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne. Zdaniem tego Sądu, powód winien był wykazać, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, a ilość nałożonych przez pracodawcę obowiązków nie była możliwa do zrealizowania w ciągu dobowej normy czasu pracy, zwłaszcza że samodzielnie organizował sobie pracę, mając wpływ na kolejność i terminy wykonywanych czynności.

Sąd odwoławczy wskazał, że o zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii „pracownika zarządzającego” lub „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej” decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Zakres zastosowania art. 151⁴ k.p. nie obejmuje zaś tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi, co według Sądu w tej sprawie nie występuje. Stąd Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występowanie istotnego zagadnienia prawnego, skupiającego się wokół kwestii statusu budowy w kontekście treści art. 151⁴ § 1 k.p. i sprowadzającego się do pytania, czy kierownik budowy jako uczestnik procesu budowy w rozumieniu art. 3 pkt 6 i art. 17 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane (jednolity tekst: Dz. U. z 2020 r., poz. 1333) jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, o której mowa w art. 151⁴ § 1 k.p.?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie kwalifikuje się do merytorycznego przyjęcia.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący ważnego abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy przy okazji rozpoznania skargi kasacyjnej przyczyni się do rozwoju prawa i orzecznictwa oraz będzie miało znaczenie nie tylko dla tej konkretnej, jednostkowej sprawy, ale także dla innych podobnych spraw. Skarżący powinien sformułować to zagadnienie w sposób przyjęty przy przedstawianiu Sądowi Najwyższemu przez sąd powszechny zagadnienia prawnego na podstawie art. 390 k.p.c., zawrzeć we wniosku pogłębiony wywód prawny uzasadniający zgłoszone wątpliwości, wykazać zasadność proponowanego sposobu jego rozstrzygnięcia, a także wadliwość rozwiązania przez Sąd drugiej instancji postawionego problemu prawnego w sposób rzutujący na wynik sprawy. Jednocześnie problem przedstawiony jako

istotne zagadnienie prawne nie może też sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa ani sprowadzać się do wątpliwości skarżącego odnośnie do prawidłowości rozstrzygnięcia jego indywidualnej sprawy. Zatem rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów.

Prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma bezwzględnego charakteru. Zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p., z prawa tego, co do zasady, nie korzystają pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy są zobowiązani świadczyć, „w razie konieczności”, pracę poza normalnymi godzinami pracy.

O ile pojęcie osoby zarządzającej zakładem pracy zostało zdefiniowane w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (są to pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi), o tyle brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Nie można jednak 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 powołany przepis ogranicza zakres swego unormowania do jednej tylko komórki organizacyjnej wyodrębnionej w strukturze przedsiębiorstwa. Słowo „komórka” wskazuje na coś niewielkiego i stąd może to być również mała jednostka organizacyjna o niekoniecznie dominującej randze w działalności zakładu pracy. Wyodrębnienie danej komórki powinno nastąpić w schemacie organizacyjnym pracodawcy, przy czym wyodrębnienia tego nie przekreśla fakt powiązania tej komórki z większą strukturą zakładu - działem lub pionem, skoro przedsiębiorstwo

tworzy pewną całość, utworzoną w celu realizacji prowadzonej przez pracodawcę działalności.

W ten ciąg argumentacyjny wpisuje się również wątpliwość przedstawiona w skardze kasacyjnej sformułowana w pytaniu, czy kierownik budowy jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, o której mowa w art. 151⁴ § 1 k.p.? Użyte w tym przepisie pojęcie komórki organizacyjnej nie jest tożsame z pojęciem jednostki organizacyjnej, co powoduje, że nie można przypisywać temu pojęciu cech typowych dla jednostki organizacyjnej (trwałe wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej, warstwie ekonomicznej). Wyodrębnienie poszczególnej budowy jako określonego przedmiotu realizacji zadań pracodawcy wymaga organizacji określonej struktury realizacyjnej stworzonej do wykonania robót, prowadzących do realizacji przedsięwzięcia budowlanego (budowy). Z punktu widzenia regulacji art. 151⁴ § 1 k.p. istotny jest zakres samodzielności osoby kierującej tą komórką.

Przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, LEX nr 143399). Więcej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08 (OSNP 2010 nr 17-18, poz. 210) stwierdził, że tylko kierownicy, którzy - podobnie jak osoby zarządzające zakładem pracy - sprawują funkcję zarządzania, tyle że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudniani bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Według aktualnej wykładni przepisu art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający (kierownicy) zachowują prawo do wynagrodzenia i dodatku, jeśli wykażą, że poza normalnymi godzinami pracowali permanentnie. Oznacza to, że ich niesystematyczna praca ponadwymiarowa, niewyrównana czasem wolnym, jest w istocie bezpłatna (zob. P. Prusinowski: „Konieczność” wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy (art. 151⁴ § 1 k.p.). PiZS 2016 nr 2, s. 40). Stąd, to na

pracownikowi spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850).

Ratio legis unormowania art. 151⁴ § 1 k.p. jest bowiem zmotywowanie osoby kierującej wyodrębnioną komórką organizacyjną i posiadającej wymaganą na takim stanowisku samodzielność w zarządzaniu tą komórką oraz organizowaniem czasu pracy załogi, aby wyznaczone tej komórce zadania były realizowane z zachowaniem obowiązujących norm w przyjętym u pracodawcy systemie (systemach) czasu pracy. Przy prawidłowo określonym przez pracodawcę zakresie zleconych danej strukturze wewnętrznej zadań do wykonania oraz właściwym zarządzaniu tą jednostką przez jej kierownika, zasadniczo nie powinno dochodzić do przekraczania norm czasu pracy, a jeśli do niego dochodzi, to jest to rezultat błędów kierownika w pełnieniu funkcji zarządczej podległej mu komórki organizacyjnej. Stąd pracownikom przysługuje wówczas wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro potrzeba wykonywania tej pracy wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, natomiast nie przysługuje ono kierownikowi tejże jednostki organizacyjnej, w którego gestii leżało prawidłowe zorganizowanie pracy załogi i własnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17, LEX nr 2638593).

Podsumowując, wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w razie 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. 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.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał zatem, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. W związku z tym, opierając się na treści art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.