



Sygn. akt I PK 247/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Halina Kiryło
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko „S.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 39.621,15 zł,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 25 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w P..**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z dnia 29 czerwca 2017 r., w sprawie z powództwa M. G. przeciwko „S.” Sp. z o.o. w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych: umorzył postępowanie ponad kwotę 38.299,99 zł (pkt I),

oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III).

W sprawie ustalono, że M. G. była zatrudniona w „S.” Sp. z o.o. na stanowisku zastępcy dyrektora marketu O. w P.. U pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy. Zgodnie z jego § 3, zastępca dyrektora marketu jest taktowany jak pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Do zakresu obowiązków zastępcy dyrektora należy m.in. podejmowanie decyzji na podstawie wewnętrznych danych, zapewnienie wysokiego poziomu obsługi klienta, kontrola przebiegu akcji promocyjnych, wspieranie i realizowanie polityki personalnej, zapewnianie efektywnego grafiku pracy przy uwzględnieniu obrotu oraz natężenia ruchu klientów, nadzór nad codzienną pracą załogi, reprezentowanie marketu podczas kontroli urzędowych. Zastępca dyrektora nie ma natomiast uprawnień do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami, ani udzielania kar porządkowych.

Dalej ustalono, że grafiki pracy pracowników były sporządzane przez dyrektora i jego zastępców na dany miesiąc. Członkowie dyrekcji mieli obowiązek dyżurowania w weekendy. Ewentualne sugestie co do planowanego czasu pracy były uwzględniane. Czas przyjscia i wyjścia członków dyrekcji nie był nigdzie odnotowywany. Market był zwykle zamykany i otwierany przez kierownika dyżurnego. Uprawnienia kierownika dyżurnego mieli wszyscy kierownicy handlowi. Market w P. przy ul. W., w którym pracowała powódka był otwarty od poniedziałku do soboty od godziny 8:00 do 21:00, a w niedziele od 9:00 do 20:00. Członkowie dyrekcji byli w markecie w godzinach jego otwarcia. Zwykle w tygodniu pracowali na zmianę po 8 godzin, dyżury w soboty i niedziele brali na zmianę co trzy tygodnie każdy. Zdarzało się, że w ciągu dnia wychodzili z pracy, by załatwić swoje prywatne sprawy, odbywało się to za zgodą dyrektora.

Sąd pierwszej instancji wskazał na treść art. 151⁴ § 1 i § 2 k.p., zgodnie z którym 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, jeżeli jednak kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują pracę w

godzinach nadliczbowych w niedziele lub święta przysługuje im prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych jeżeli nie otrzymali w zamian dnia wolnego od pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka była pracownikiem zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy, co wynika jednoznacznie z Regulaminu Pracy, a także z faktycznego zakresu jej obowiązków. Stąd, co do zasady powódce nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, o ile była ona wykonywana „w razie konieczności”. Zwrócił uwagę, że zwrot ten dotyczy sytuacji wyjątkowych i okazjonalnych. Niemniej organizacja pracy, co do zasady, wymuszała pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże były one znikome. Według ustalonego grafiku powódka przepracowała od 11 do 28 godzin nadliczbowych miesięcznie. Biorąc pod uwagę, że w miesiącu średnio jest 21 dni pracujących Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka średnio dziennie przepracowywała od pół godziny do 1,3 godziny nadliczbowej. Dalej Sąd przyjął, że wymiar godzin nadliczbowych był niewielki, a wręcz znikomy i mógł być, i bywał, kompensowany możliwością wyjścia w czasie godzin pracy by załatwić swoje sprawy lub możliwością późniejszego przyjścia do pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, iż powódka nie musiała odnotowywać czasu przyjścia do pracy. Nie było to więc poddane żadnej kontroli. W efekcie, skoro liczba godzin nadliczbowych była tak znikoma, to możliwe było ich odebranie, a nadto ten skutek rekompensowano odpowiednio wyższym wynagrodzeniem. Zdarzało się, że ustalony grafik ulegał zmianom w ciągu miesiąca z uwagi na zwolnienia lekarskie, szkolenia, delegacje. Jednakże, jeżeli powódka z tego powodu pracowała w wyższym niż ustalony planem pracy wymiarze, to nie wykazała, kiedy to było i jaka to była ilość godzin - a w tym zakresie, to na niej spoczywał ciężar dowodu, a nadto były to sytuacje nagłe i wypełniały tym samym negatywną przesłankę „konieczności” eliminującą prawo do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy w P. , wyrokiem z dnia 25 maja 2018 r., oddalił apelację powódki, dzieląc ustalenia faktyczne.

Sąd odwoławczy nie miał wątpliwości, że powódka należała do osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Kwestia nadgodzin jest

natomiast odmiennie uregulowana w przypadku pracowników zarządzających zakładem pracy i szeregowych pracowników, a to według art. 151⁴ k.p. Powódka wraz z dyrektorem marketu i drugim zastępcą dyrektora marketu ustalali grafiki pracy, podejmowali w tym przedmiocie decyzje. To oni zatem w imieniu pracodawcy zajmowali się organizacją pracy. To do nich należało więc tak zorganizować pracę i swoją, i podległych pracowników, aby nie było konieczności stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wobec czego nie można, w przypadku powódki, uznać, że niezależna od niej niewłaściwa organizacja pracy wymuszała świadczenie przez nią stałe pracy w ponadnormatywnym czasie pracy. Przeciwnie należy przyjąć, że była ona skutkiem niewłaściwie zorganizowanej pracy, przez osoby zarządzające w imieniu pracodawcy, w tym również przez powódkę, marketem. Ta właśnie niewłaściwa organizacja pracy spowodowała, że w okresie objętym pozwem, powódka przepracowała 558 godzin nadliczbowych, co stanowiło w okresie od stycznia 2013 r. do września 2015 r. średnio od pół godziny do niewiele ponad godzinę pracy w ponadnormatywnym czasie dziennie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i wskazując na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:(-) art. 151¹ § 1-3 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powódka wykonywała pracę ponad obowiązujące ją normy czasu pracy, co skutkowało oddaleniem jej roszczeń w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odpowiednimi dodatkami;(-) art. 151⁴ § 1 i 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódce nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy (w godzinach nadliczbowych), w tym również za pracę w niedziele i święta w sytuacji, gdy za pracę w tych dniach nie otrzymywała innych dni wolnych od pracy z tego powodu, że wobec uznania Sądu, przekroczenie nominalnego czasu pracy miało niewielki rozmiar. W zakresie prawa procesowego wskazał na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów skutkującej uznaniem, że powódka nie wykazała faktycznego wymiaru czasu pracy w sytuacji, gdy ustalony wcześniej grafik rozkładu czasu pracy kadry kierowniczej ulegał zmianie w ciągu miesiąca, pomimo, iż dokumentacja kadrowa pracodawcy (lista płac) potwierdzała zgodność z ewidencją czasu pracy przedłożoną przez powódkę

(grafiki czasu pracy); praca powódki w godzinach nadliczbowych miała charakter znikomy; przekroczenie normatywnego czasu pracy przez powódkę było rekompensowane odpowiednio wyższym wynagrodzeniem; wymiar godzin nadliczbowych powódki mógł być i bywał kompensowany możliwością wyjścia w czasie godzin pracy w celu załatwienia spraw prywatnych lub możliwością późniejszego przyjścia do pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrot kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona.

Jednym z podstawowych obowiązków ciążących na pracodawcy jest obowiązek organizowania pracy, zarówno w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jak i w sposób prowadzący do osiągnięcia przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 k.p.). Zła organizacja pracy może natomiast prowadzić do przekroczenia norm czasu pracy, co finalnie obciąża finansowo pracodawcę. Z drugiej strony jest to obowiązek, który trudno od pracodawcy wyegzekwować i ma on w znacznej mierze charakter postulatywny. Postrzegania tego nie zmienia fakt, że realizując swoje obowiązki pracodawca działa przez osoby upoważnione do jego reprezentowania. Nie oznacza to jednak automatycznie przetworzenia obowiązku pracodawcy na obowiązek (kompetencję) pracowników go reprezentujących. Pozostaje on przy pracodawcy, natomiast jego realizacja jest kwestią otwartą. Innymi słowy w doktrynie wskazuje się, że faktyczne powierzenie wykonywania tego obowiązku osobom kierującym pracownikami, powoduje, iż rzeczywiście mają one nie tylko kompetencję, ale również obowiązek realizacji powinności ciążących na pracodawcy, ponieważ są podmiotami go reprezentującymi, co jednak nie oznacza przerwania tego obowiązku na kadre kierowniczą (zob. S. Driczyński [w:] Kodeks pracy. Komentarz, K.W. Baran [red]).

LEX 2018). Jednocześnie, obowiązek ten wpisany został w ideę organizacyjnej funkcji prawa pracy.

Zgodnie z art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. ustawodawca określił w sposób odrębny zasady zatrudniania ponad normy czasu pracy pracowników, którzy zajmują stanowiska kierownicze. Stanowią oni szczególną grupę, która z jednej strony decyduje o organizacji własnej pracy, a z drugiej kieruje pracą innych pracowników (zob. K. Stefański [w:] Kodeks pracy. Komentarz, K.W. Baran [red]. LEX 2018). Powódka (zastępca dyrektora marketu) została zakwalifikowana do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. W tym zakresie w judykaturze przeważa pogląd, że weryfikacja przesłanek z art. 151⁴ § 1 k.p. powinna być dokonywana w sposób zindywidualizowany (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, LEX nr 507994). O zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii „pracownika zarządzającego” lub „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej” decyduje zatem ogół okoliczności stanu faktycznego. 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, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2016 r., III PK 118/15, LEX nr 2113373).

Zasadą jest, że pracownicy objęci zakresem podmiotowym art. 151⁴ § 1 k.p. wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Przy czym zakres stosowania tego przepisu dotyczy wszystkich przypadków wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Oznacza to, że do zatrudnienia poza normalnymi godzinami pracy wskazanej grupy pracowników nie muszą być spełnione przesłanki z art. 151 § 1 k.p., takie jak prowadzenie akcji ratowniczej lub szczególne potrzeby pracodawcy. Mogą oni wykonywać pracę w wymiarze przekraczającym czas wynikający z harmonogramu, jeśli uznają to za konieczne. Konieczność wykonywania pracy ponadwymiarowej wynika niejako z samego przebiegu procesu pracy, który jest organizowany przez pracowników

zajmujących kierownicze stanowiska (art. 151⁴ k.p.). W ten sposób pracodawca jest chroniony zarówno przed konsekwencjami błędów w organizacji pracy popełnionymi przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze, jak i przed ewentualnymi nadużyciami z ich strony (zob. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, L. Florek [red.], LEX 2017). Z drugiej jednak strony, jeśli konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile z 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.).

Innymi słowy z art. 151⁴ k.p. wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, „w razie konieczności”. Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 r., I PK 9/15, LEX nr 2021673). Zwrot „w razie konieczności” nie może być nadinterpretowany. W szczególności pracodawca nie może ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Jak podkreśla się w orzecznictwie, nie jest możliwe stosowanie

takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Rozluźnienie standardów ochronnych w zakresie czasu pracy nie jest jednak bezwzględne. Przepis stabilizuje dopuszczalne przekroczenia warunkiem „w razie konieczności”. Już na tym etapie rozważań widać, że wysokość wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia nie jest zmienną przy kwalifikacji, czy wyjątkowe pozbawienie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne. Zwrot "w razie konieczności" nie koresponduje z tym czynnikiem. Wypełnia go relacja zachodząca między rodzajem a czasem pracy, a nie zależność zachodząca na osi czas pracy - wynagrodzenie. W doktrynie i orzecznictwie przyjmowany jest pogląd, zgodnie z którym pracownicy wykonujący pracę na stanowiskach kierowniczych nie powinni zostać pozbawieni prawa do wynagrodzenia i dodatku, jeżeli wskutek niezależnej od nich, wadliwej organizacji pracy, są zmuszeni do systematycznego przekraczania normalnego czasu pracy (M.T. Romer: Czas pracy, cz. IV. Godziny nadliczbowe osób na stanowiskach kierowniczych, Pr. Pracy 1998 nr 12, s. 13). Przegląd orzecznictwa dostarcza przykładów niewłaściwej organizacji procesu pracy. Wskazuje się na zatrudnienie niewystarczającej liczby pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 929026) oraz na obiektywne niedopasowanie zakresu czynności do miary czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, LEX nr 14397). Wymienione przykładowo zmienne obniżają doniosłość twierdzenia pracodawcy, że zatrudniony samowolnie, bez „konieczności”, podjął pracę w godzinach nadliczbowych.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy sądy ustaliły, że organizacja pracy pozwanego, co do zasady, wymuszała pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże liczba przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych była znikoma. Według ustalonego grafiku powódka przepracowała od 11 do 28 godzin nadliczbowych miesięcznie. 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, PiZS 2016 nr 2, s. 40).

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. W skrócie należy przyjąć, że w systemie podstawowym pracy (art. 129 k.p.) pracą nadliczbową będzie – praca wykonywana ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym. Prawo pracy nie zna pojęcia „znikomości” przekroczenia dobowych i tygodniowych norm czasu pracy. Jeśli ustalono, że dobowy/tygodniowa norma czasu pracy została przekroczona, to pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – ta kwestia nie jest ocenna (uznaniowa) a należy do ustaleń faktycznych. Tym samym zasadny jest zarzut naruszenia wskazanych norm prawa materialnego w odniesieniu do poczynionych ustaleń faktycznych. Innymi słowy pracodawca ma obowiązek zrekompensować pracownikowi pracę nadliczbową w pełnym zakresie. Oznacza to, że, dodatek należy wypłacić nie tylko za pełne godziny takiej pracy. Pracownik ma prawo do dodatku za każdą minutę pracy nadliczbowej. Pracodawca, prowadząc ewidencję czasu pracy, powinien wykazywać faktycznie przepracowany przez pracownika czas, nie zaokrąglając go w dół do pełnych godzin (zaokrąglanie „w górę” jako korzystne dla pracownika jest oczywiście dopuszczalne – zob. K. Stefański [w:] Kodeks pracy. Komentarz, K.W. Baran [red.], LEX 2018).

Na marginesie należy też zaznaczyć, że procesowe zarzuty sformułowane w skardze kasacyjnej (naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.) dowodzą, że wnoszący skargę ignoruje formułę postępowania kasacyjnego. Ono – co do zasady – nie służy ponownej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, a ustalony stan faktyczny sprawy wiążące Sąd Najwyższy (art. 398³ § 3 k.p.c.). Dodatkowo wspomnieć też należy, że skarga kasacyjna służy od wyroku sądu drugiej instancji, a zatem zarzuty procesowe winny być powiązane z art. 391 § 1 k.p.c., czemu także w tej mierze nie sprostał skarżący.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.

