

Sygn. akt III PK 105/15

POSTANOWIENIE

Dnia 9 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa E. S.

przeciwko Stowarzyszeniu [...] w Z.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 marca 2016 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 7 maja 2015 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Z. wyrokiem z dnia 7 maja 2015 r. oddalił apelację Stowarzyszenia [...] w Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Z. z dnia 17 grudnia 2014 r. Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powódki E. S. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 47.667,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

W pisemnych motywach Sąd drugiej instancji przyjął, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych i nie miał do niej zastosowania art. 151⁴ § 1 k.p. (nie była dyrektorem Aeroklubu, jak też kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej). Sąd podkreślił, że do obowiązków powódki należało szkolenie nie będących pracownikami kursantów, wykonywała też czynności kasjera.

Pozwany wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej wskazał na jej oczywistą zasadność, o czym jego zdaniem przesądza w szczególności zarzut naruszenia art. 151⁴ § 1 k.p. Dodatkowo pozwany dostrzegł istotne zagadnienie prawne dotyczące trybu przesłuchania osoby reprezentującej pracodawcę. Wskazał, że Sąd przesłuchiwał w charakterze strony dyrektora Aeroklubu (przesłuchanie informacyjne) i członków zarządu (w charakterze świadków), co pozostawało w opozycji do art. 299 k.p.c. i art. 300 k.p.c. i art. 259 pkt 3 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona, jak również w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne.

Zdecydowana większość podstaw skargi kasacyjnej dotycząca naruszenia prawa materialnego koncentruje uwagę na tezie lansowanej przez pozwanego, że powódka była pracownikiem zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy (gdyż wchodziła w skład wieloosobowego zarządu Stowarzyszeni) lub kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej (z racji zajmowania stanowiska szefa wykształcenia). Z tą kwestią połączone zostały również zarzuty naruszenia przepisów postępowania, a dotyczące nierozpoznania istoty sprawy, konstrukcyjnej wadliwości uzasadnienia, pominięcia dowodu z odpisu Krajowego Rejestru Sądowego, wadliwych ustaleń faktycznych. Pozwany formułując zarzuty utożsamia przesłanki podmiotowe zawarte w art. 151⁴ § 1 k.p. z wyrażonymi w statucie, a odzwierciedlonymi w Krajowym Rejestrze Sądowym, władzami Stowarzyszenia (zarządem). Spojrzenie to nie jest przekonujące, jeśli weźmie się pod uwagę przekaz płynący z art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Umknęło uwadze pozwanego, że pracownik zarządzający na gruncie regulacji czasu pracy nie ma prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli jednoosobowo lub kolegialnie (w ramach organu zarządzającego) kieruje lub zarządza zakładem pracy. W orzecznictwie i literaturze przedmiotu zgodnie przyjmuje się, że pojęcie „zakład pracy” należy odróżniać od pojęcia „pracodawca”. Zgodnie z definicją zawartą w art. 3 k.p. pracodawcą jest podmiot zatrudniający pracownika. Tymczasem zakład pracy to zorganizowany zespół składników majątkowych i niemajątkowych (zorganizowany zespół składników produkcji), w oparciu o które pracownik świadczy pracę, a więc stanowiących placówkę

zatrudnienia. Zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p., niekoniecznie zatem jest ten, który wchodzi w skład organu kolegiального Stowarzyszenia, ale ten kto realnie kieruje i zarządza zasobami ludzkimi i majątkowymi w celu osiągnięcia określonego celu stawianego przez pracodawcę. Biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji (wiążące Sąd Najwyższy), a sprowadzające się do uznania, że powódka zajmowała się szkoleniem kursantów i obsługą kasy, zawodne staje się zapatrywanie o zarządzaniu przez nią zakładem pracy w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.

Kierowanie się w skardze kasacyjnej formalną argumentacją, akcentującą przynależność stanowiska „szefa szkolenia” do kategorii kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, nie uwzględnia także jednolitych poglądów orzeczniczych. Wprawdzie podnosi się, że nie istnieje konieczność formalnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej w strukturze zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112), nie jest również tak, że komórka organizacyjna musi mieć określoną rangę w strukturze pracodawcy (dominująca w działalności zakładu pracy). Ze znaczenia semantycznego nie wynika także, że chodzi o (jednostkę) o znacznej samodzielności (finansowej, ekonomicznej, organizacyjnej) - wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784, z dnia 16 marca 2010 r., I PK 202/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 229. Podkreśla się jednak, że „wyodrębnienie” identyfikowane jest względną samodzielnością w zakresie zarządzania zakładem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213). Daje to podstawy do podkreślania konieczności wyodrębnienia organizacyjno-finansowego (Wyrok SA w Krakowie z dnia 3 kwietnia 2013 r., III APa 30/12, LEX nr 1322489; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112, wyrok SN z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 210.). Dodatkowo niezbędne jest ustalenie, że pracownik zajmuje się kierowaniem innymi zatrudnionymi. Przepis art. 151⁴ § 1 k.p. nie obejmuje tych kierowników, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245;

z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 82; z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111.).

Spoglądając z powyższej perspektywy na ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji wątpliwe jest twierdzenie pozwanego, że skarga kasacyjna (jej podstawy) jest oczywiście uzasadniona. Nie mniej przekonujące jest stanowisko Sądu odwoławczego. Oznacza to, że nie doszło do ziszczenia się przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Tą sama miarą należy potraktować zarzut naruszenia art. 140 k.p. Sama specyfika pracy u pracodawcy nie decyduje o zastosowaniu zadaniowego czasu pracy. Konieczne jest jego formalne wprowadzenie, co względem powódki nie nastąpiło.

Odnosząc się do drugiej przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej, trzeba podkreślić, że obiekcje pozwanego wynikają z fałszywego założenia wyjściowego. Przyjął on, że w sprawach z zakresu prawa pracy przesłuchany za stronę może zostać tylko członek zarządu Stowarzyszenia, a nadto, że osoby posiadające taki status nie mogą składać zeznań w charakterze świadka. Spojrzenie to nie uwzględnia, że w przypadku pracodawcy, czynności z zakresu prawa pracy, może wykonywać osoba wyznaczona przez zarząd (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 385; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 159/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 242; z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585 oraz z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488). Wyznaczenie takiej osoby następuje przez złożenie stosownego oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenia zgody przez wyznaczoną osobę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006 nr 13, poz. 14, poz. 210). Sposób reprezentowania w sprawach z zakresu prawa pracy może być odmienny niż wynikający z przepisów ustrojowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109. Mogą go regulować wewnątrzzakładowe akty normatywne prawa pracy, a nawet utrwalona zwyczajowa praktyka w tym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 53, OSP 2005 nr 10, poz. 120 z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej)). Rozwiązanie to znajduje usprawiedliwienie w tym, że autonomiczne upoważnienie do

dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy rozciąga się również na reprezentację procesową pracodawcy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego, akcentując to zapatrywanie wskazuje, po pierwsze, że posłużenie się w przepisie art. 3¹ § 1 k.p. terminem „sprawy z zakresu prawa pracy” nieprzypadkowo korespondują z określeniem użytym w przepisie art. 476 § 1 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., II PZ 62/07, OSNAP 2009 nr 5-6, poz. 68.), a po drugie, że regulacja prawa procesowego ma charakter subsydiarny względem prawa materialnego (wyrok Sąd Najwyższy z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 1/07, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 250).

Pozwany powyższych odrębności nie dostrzega, a nakreślone zagadnienie prawne utożsamia z naruszeniem przez Sąd pierwszej instancji art. 299 k.p.c. w związku z art. 300 k.p.c. (co w sprawie nie mogło mieć miejsca, gdyż dyrektor Aeroklubu został wysłuchany jedynie informacyjnie) i korespondującego z nim art. 259 pkt 3 k.p.c. Biorąc pod uwagę funkcję sprawowaną przez Sąd Najwyższy i jego porządkującą rolę staje się jasne, że przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej jest usprawiedliwione, jeśli w sprawie wystąpi zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa albo o charakterze precedensowym. Dopiero w takim przypadku można obdarzyć je mianem istotnego. Dodatkowo zagadnienie, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno zostać sformułowane na tyle ogólnie, żeby nie chodziło w nim o sposób rozstrzygnięcia konkretnej sprawy albo o zweryfikowanie określonego niuansu procesowego, zarzucanego sądowi rozpoznawczemu. Analiza skargi kasacyjnej pozwanego upewnia, że wskazana sytuacja nie występuje.

Dlatego kierując się art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.