



Sygn. akt III PK 118/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Dawid Miąsik
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko V. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 czerwca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 10 kwietnia 2015 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód M. K. domagał się zasądzenia od pozwanej V. Spółki z o.o. w K. kwoty 49.189,33 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 9 października 2014 r. zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda łączną kwotę 40.318,57 zł z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności poszczególnych kwot składających się na wymienioną wcześniej kwotę tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia 2009 r. do listopada 2011 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód, będąc zatrudniony w oddziale pozwanej w S. na stanowisku kierownika, codziennie świadczył tam pracę w wymiarze co najmniej 10 godzin od poniedziałku do piątku, a ponadto w soboty od godz. 6.00 do godz. 13.00, nie mając za to dni wolnych od pracy ani też dodatkowego wynagrodzenia. Ponadto, Sąd Rejonowy ustalił, że powód poza czynnościami kierownika wykonywał także prace należące do szeregowych pracowników, obsługiwał bowiem kasę oraz wydawał towar.

Uwzględniając te ustalenia, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że to pozwana nieprawidłowo zorganizowała czas pracy hurtowni w S., a co za tym idzie niejako zmusiła powoda do wykonywania innych czynności niebędących czynnościami kierownika, tylko szeregowego pracownika, co zmuszało go do pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto, Sąd Rejonowy uznał, że złożone przez powoda oświadczenia z dnia 30 kwietnia 2014 r. i z dnia 21 grudnia 2011 r. nie wywołały skutków prawnych w zakresie w jakim zmierzały do zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę. Powyższe, zdaniem Sądu pierwszej instancji, uzasadniało zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie określonej przez biegłego, gdyż oświadczenie o zrzeczeniu się tej kwoty było w świetle art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważne.

Równocześnie Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień 2009 r. uległo przedawnieniu.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2015 r. zmienił zaskarżony apelacją pozwanej wyrok Sądu pierwszej instancji w punktach: I, III i IV w ten sposób, że oddalił powództwo, a nadto zasądził

od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.047,00 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje; pozostałymi kosztami postępowania, których powód nie miał obowiązku uiszczać, obciążył zaś Skarb Państwa.

W ocenie Sądu Okręgowego, istotą sprawy było ustalenie, czy powód, pracując od dnia 1 października 2002 r. na stanowisku kierownika hurtowni w S., był objęty hipotezą art. 151⁴ § 1 k.p., czy też wykonując pracę szeregowego pracownika nie może być uznany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu wyżej wymienionego przepisu.

Przeprowadzając analizę dokonywanych dotychczas ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy doszedł w tym zakresie do wniosków odmiennych niż Sąd pierwszej instancji.

W pierwszym rzędzie Sąd Okręgowy ustalił bowiem, że powód, zostając z dniem 1 października 2002 r., na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę, kierownikiem hurtowni w S., otrzymał szczegółowy zakres czynności i obowiązków, z którego wynikało, że podlegał Regionalnemu Dyrektorowi Sprzedaży, a do jego obowiązków należał nadzór nad pracującymi w hurtowni pracownikami: fakturzystami, magazynierami, kierowcami i organizacją pracy hurtowni. Szczegółowy zakres czynności wskazywał, że do jego obowiązków nie należały czynności przewidziane dla pracowników szeregowych, a wręcz przeciwnie, to on miał prace tych pracowników nadzorować, organizując pracę hurtowni. Miał także nadzorować poprawność i prawidłowość dokumentacji oddziału, w tym także prowadzenie listy obecności. Wynikało z tego, że do jego obowiązków należała ewidencja czasu pracy zatrudnionych w sanockim oddziale pracowników. Dalsze ustalenia wskazywały zaś, że powód, samodzielnie organizując i nadzorując czas pracy pracowników, często, bo kilka razy w tygodniu, zwalniał z pracy fakturzystkę E. W. o około 2 godziny wcześniej lub też zezwalał jej na późniejsze przychodzenie do pracy. Zwolnił ją także z obowiązku świadczenia pracy praktycznie w każdą sobotę, przyjmując w tym czasie jej obowiązki na siebie. Sąd drugiej instancji zauważył przy tym, iż świadkowie P. P., M. W. i S. R. zeznali, że przełożeni, dostrzegając problem należytej obsady oddziału w S., proponowali powodowi zatrudnienie drugiej fakturzystki, ale propozycje te spotkały się z

odmową ze strony powoda, który nie chciał drugiego pracownika. Zeznania te, w ocenie Sądu Okręgowego, zasługiwały na wiarę, ponieważ już w kilka dni po odejściu powoda z pracy i objęciu po nim stanowiska kierownika w hurtowni w S. przez innego pracownika została zatrudniona druga fakturzystka (kasjerka). Zeznania wymienionych świadków wskazały też na prawidłową organizację pracy w innych oddziałach (hurtowniach) pozwanej w R., J. i K., gdzie kierownicy, sami należycie organizując pracę, nie pracowali w godzinach nadliczbowych, ani też w soboty.

Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy zauważył, że powód sprawował funkcję kierowniczą w wyodrębnionej lokalnej jednostce organizacyjnej oddalonej od siedziby pracodawcy o ponad 40 km i w placówce tej nie miał przełożonego zwierzchnika służbowego. Potwierdzało to jego zatrudnienie w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, którą to pracę świadczył bez polecenia i uzasadnionych potrzeb pracodawcy. Ponadto, Sąd Okręgowy uwzględnił, że powód, będąc kierownikiem hurtowni w S., samodzielnie organizował pracę wszystkich pracowników, w tym także swoją, zezwalając na skrócenie czasu pracy jednej z pracownic i przyjmując za nią jej obowiązki. Nie można było zatem mówić, że praca taka wynikała z organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, lecz wręcz przeciwnie była to autonomiczna decyzja powoda, co dodatkowo potwierdzało jego kierowniczą rolę w hurtowni w S. Samodzielnie podejmował bowiem decyzję o skróceniu czasu pracy pracownika, który otrzymywał wynagrodzenie za pełne 8 godzin.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, że uzasadnione były zarzuty apelacji zmierzające do wykazania, że powód, będąc pracownikiem zatrudnionym na stanowisku kierowniczym wymienionym w art. 151⁴ § 1 k.p., nie miał uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód M. K. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 10 kwietnia 2015 r., zaskarżając ten wyrok w części, tj. w zakresie pkt I, w którym Sąd Okręgowy zmienił pkt I, III i IV wyroku Sądu Rejonowego z dnia 9 października 2014 r. w ten sposób, że oddalił powództwo,

zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.047,00 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, a pozostałymi kosztami postępowania obciążył Skarb Państwa, i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest: a) art. 151 § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 151⁴ § 1 k.p., przez błędną ich wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż powodowi, jako pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, nie należy się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo iż z powodu niezależnej od niego wadliwej organizacji pracy u pozwanej pracę tę wykonywał w sposób stały, a nie tylko w razie konieczności; b) art. 151⁴ § 1 k.p., przez jego zastosowanie i przyjęcie, że odnosi się on do kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, który wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu; c) art. 94 pkt 2 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że do obowiązków powoda należało organizowanie czasu pracy pracowników zatrudnionych w oddziale w S. tak, aby nie dochodziło do przekroczenia norm czasu pracy, w sytuacji gdy organizacja czasu pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, a ponadto naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 382 k.p.c., przez pominięcie części materiału zebranego w postępowaniu, w szczególności zeznań świadków: [...] oraz zeznań powoda M. K., z których jednoznacznie wynikało, że powód stale i z powodu złej organizacji pracy przez pozwaną pracował w godzinach nadliczbowych, wykonując również czynności szeregowych pracowników, o czym pozwana wiedziała i akceptowała taki stan rzeczy, co w konsekwencji miało istotny wpływ na wynik sprawy w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie, na wypadek uznania, iż podstawa naruszenia przepisów postępowania jest nieuzasadniona, o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda łącznej kwoty 40.318,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje oraz za postępowanie

kasacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, a także obciążenie pozwanej nieuiszczonymi kosztami sądowymi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oceniana skarga kasacyjna jest uzasadniona. W ramach drugiej podstawy zaskarżenia (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący słusznie powołuje się na naruszenie art. 382 k.p.c. W myśl tego przepisu, sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone w sprawie dowody. Wypada też podkreślić, że jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. powołuje się na zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Sąd drugiej instancji jest wprawdzie władny poczynić ustalenia odmienne niż te, na których oparł swoje rozstrzygnięcie sąd pierwszej instancji, choćby na podstawie tego samego materiału dowodowego, ale niezbędne jest wówczas szczegółowe i wyczerpujące wyjaśnienie, w czym tkwi wadliwość stanowiska sądu pierwszej instancji oraz dlaczego określone dowody dostarczają

odmiennych wniosków i które z dowodów nie zasługują na wiarę, co sprawia, że wyłania się inny obraz stanu faktycznego sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2003 r., IV CKN 1752/00, LEX nr 78279). Sąd rozpoznający apelację może przy tym nie dać wiary zeznaniom osób przesłuchanych we wcześniejszej fazie procesu, gdyż w świetle art. 382 k.p.c. ma on prawo oceniać wiarygodność i moc dowodów zebranych w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji oraz w postępowaniu odwoławczym według własnego przekonania, jednak musi to zawsze czynić na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Jeżeli więc wyrok sądu drugiej instancji opiera się na ocenie dowodów odmiennej od oceny sądu pierwszej instancji, to konieczne jest podanie w uzasadnieniu tego wyroku przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom będącym podstawą wydania orzeczenia przez sąd pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy doszło do takiej sytuacji, w której Sąd Okręgowy poczynił – wyłącznie na podstawie materiału dowodowego zebranego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, gdyż własnego postępowania dowodowego nie prowadził – odmienne ustalenia faktyczne, nie dokonując jednak wszechstronnej oceny tego materiału i pomijając w tym zakresie jego znaczną część. Oceniając bowiem wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego w pierwszej instancji, stwierdził jedynie że „doszedł do wniosków odmiennych niż dokonał tego Sąd pierwszej instancji.” Odnosząc się natomiast do tej części materiału dowodowego, który uwzględnił w ramach własnych ustaleń faktycznych, Sąd ten poprzestał na lakonicznych jedynie stwierdzeniach, iż „powyższe zeznania ([...]) wskazały przy tym na prawidłową organizację pracy w innych oddziałach (hurtowniach) pozwanego w R., J. i K., gdzie kierownicy sami należycie organizując pracę nie pracowali w godzinach nadliczbowych, ani też w soboty”, „dokonując tych odmiennych ustaleń Sąd Okręgowy zauważył, że M. K. sprawował funkcję kierowniczą w wyodrębnionej lokalnej jednostce organizacyjnej oddalonej od siedziby pracodawcy o ponad 40 km i w placówce tej nie miał przełożonego zwierzchnika służbowego. Potwierdza to jego zatrudnienie w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku

za pracę w godzinach nadliczbowych, którą to pracę świadczył bez polecenia i uzasadnionych potrzeb pracodawcy”, „ponadto Sąd Okręgowy uwzględnił, że powód będąc kierownikiem hurtowni w S. samodzielnie organizował pracę wszystkich pracowników, w tym także swoją zezwalając na skrócenie czasu pracy jednej z pracownic i przyjmując za nią jej obowiązki” oraz „nie można zatem mówić, że praca taka wynikała z organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, wręcz przeciwnie była to autonomiczna decyzja powoda, co dodatkowo potwierdza jego kierowniczą rolę w hurtowni w S”.

Z powołanych stwierdzeń wynika więc, że Sąd drugiej instancji zasadniczo nie odmówił nawet wiarygodności zeznaniom wielu pozostałych świadków przesłuchanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, lecz że w ogóle nie wziął ich pod uwagę (pominął je) przy dokonywaniu własnych ustaleń faktycznych, wykazując tym samym brak konsekwencji w ocenie materiału dowodowego sprawy.

Tymczasem, co już wcześniej zostało podniesione, dokonywana w postępowaniu apelacyjnym kontrola sądu drugiej instancji winna obejmować także zgodność rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji z dokonanymi przez ten sąd ustaleniami faktycznymi oraz powinna być dokonana w aspekcie adekwatności ustaleń do zebranego w sprawie materiału dowodowego. Odmienne praktyka sprowadzająca się w istocie do zastępowania własnym orzeczeniem orzeczenia sądu pierwszej instancji koliduje natomiast z rolą procesową sądu drugiej instancji, którego orzeczenia - ze względu na wprowadzane coraz dalsze ograniczenia w dostępie do instancji kasacyjnej - podlegają sprawdzeniu jedynie w zakresie wykładni i stosowania prawa. W świetle art. 382 k.p.c. dokonanie przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny dowodów bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego jest oczywiście dopuszczalne, ale pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia wszystkich dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania oraz wyjaśnienia, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna i wymaga zmiany i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Sąd drugiej instancji jest przy tym zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia.

Ograniczenie się Sądu Okręgowego do stwierdzenia, że skarżący był zatrudniony w charakterze pracownika zarządzającego wyodrębnioną częścią zakładu pracy bez prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, którą świadczył bez polecenia i uzasadnionych potrzeb pracodawcy, oraz poprzestanie na ocenie tylko trzech dowodów osobowych, na pewno nie spełnia tych wymogów, zwłaszcza zaś w sytuacji, w której Sąd pierwszej instancji przyjął, że praca powoda w godzinach nadliczbowych została udowodniona, a roszczenie okazało się uzasadnione, wskazując równocześnie inne dowody, na podstawie których dokonał takiej oceny. Skoro zatem Sąd Okręgowy uznał odmiennie, to powinien szczegółowo odnieść się do tych dowodów. Innymi słowy, suwerenne prawo Sądu drugiej instancji do rozpoznania sprawy warunkuje dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych (art. 217 § 2 k.p.c.), zwłaszcza gdy podstawą rozstrzygnięcia czyni ustalenie odmienne od przyjętego przez Sąd pierwszej instancji (art. 382 k.p.c.). W celu prawidłowego zastosowania prawa materialnego Sąd Okręgowy powinien ustalić stan faktyczny w sposób wszechstronny i wyczerpujący, przy uwzględnieniu wszystkich dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ tylko wtedy jego orzeczenie poddaje się kontroli instancyjnej. Tymczasem Sąd drugiej instancji w swoich rozważaniach w zasadzie całkowicie pominął treść zeznań świadków wymienionych w ocenianej skardze kasacyjnej. Ponadto, Sąd drugiej instancji w ogóle nie ustosunkował się do potwierdzonych zeznaniami świadków twierdzeń skarżącego, że zadania pracownicze nałożone na niego były tak ustalone, że nawet przy dołożeniu należytej staranności i sumienności nie mógł on ich wykonać w ustalonym czasie pracy, w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

Jak ustalił zaś Sąd pierwszej instancji, powód świadczył pracę u pozwanego w godzinach od 6-tej do 16-tej od poniedziałku do piątku, natomiast w soboty od 6-tej do 13-tej. Na dziesięć tygodni, świadczył pracę przez dziewięć sobót. O godz. 6-tej otwierał hurtownię. Z chwilą otwarcia hurtowni, do godziny 8-ej obsługiwał kasę. Powód kierował hurtownią i nadzorował magazyn. Ponadto, wystawiał dokumenty, faktury, przyjęcia magazynowe. Obsługiwał też klientów, czasami robił zamówienia. Zdarzało się, że pracował w magazynie przy sortowaniu butelek w sezonie, tj. od czerwca do sierpnia. Zajmował się również obsługą kasy,

rozliczaniem klientów, rozliczaniem kierowców i przedstawicieli. Zamawiał towar, pozostawał w kontakcie z klientami i przedstawicielami, tzn. „był pod telefonem”, sprawdzał zadłużenie klientów i wyjaśniał sporne sprawy dotyczące rozliczeń czy opakowań, rozliczał paragony. Obsługa kasy zajmowała powodowi połowę dniówki. Powód nie opracowywał zakresu obowiązków pracowników. Sąd Rejonowy ustalił także, iż E. W. od dnia 5 października 2008 r. do dnia 20 września 2009 r. była najpierw na zwolnieniu chorobowym, a później na urlopie macierzyńskim. W tym czasie na jej miejsce nikt nie został zaś zatrudniony. W 2010 i 2011 roku E. W. wychodziła wcześniej z pracy za zgodą powoda. Było tak 2-3 razy w tygodniu. Była zwalniana z jednej bądź dwóch godzin pracy. Wtedy powód zostawał sam przy obsłudze kasy. Po zamknięciu hurtowni o godzinie 16-tej i rozliczeniu kasy, powód zawoził również utarg do siedziby firmy w K., zawsze gdy był w pracy. Utarg można zaś było przeliczyć dopiero po zamknięciu hurtowni i musiał to zrobić powód. Wreszcie, Sąd pierwszej instancji ustalił, że pracodawca wiedział o wykonywaniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż zgłaszał on swoją pracę dyrektorowi B. K. Żadnej odpowiedzi jednak nie otrzymał. Powód upominał się też o pracowników, ale zezwalano mu jedynie zatrudniać na 3 miesiące studentów do sortowania butelek czy sprzątania biura.

Sąd drugiej instancji nie ustosunkował się natomiast do większości tych ustaleń, kładąc nacisk jedynie na istotne skrócenie przez powoda czasu pracy jednej pracownicy oraz na brak jego zgody na zatrudnienie dodatkowego pracownika, przy czym ustaleń tych dokonał z pominięciem istotnej części materiału dowodowego. Uczynił to zatem w sposób sprzeczny z regulacją art. 382 k.p.c., co usprawiedliwia sformułowany w skardze kasacyjnej zarzut dotyczący naruszenia tego przepisu.

W ocenie Sądu Najwyższego, oznacza to również, że Sąd drugiej instancji zastosował przepisy prawa materialnego do nie w pełni ustalonego stanu faktycznego. Tymczasem, ocena prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego powołanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej jest możliwa tylko wówczas, gdy pozwalają na nią ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 11

kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541 oraz z dnia 27 czerwca 2013 r., III CSK 270/12, LEX nr 1360254). Dlatego też zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815).

W konsekwencji tych stwierdzeń za uzasadnione Sąd Najwyższy uznaje również zarzuty naruszenia prawa materialnego, a w szczególności art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 pkt 2 k.p. Praca powoda ponad obowiązujące go normy czasu pracy z całą pewnością nie miała charakteru incydentalnego, jak wymaga tego hipoteza pierwszego z wymienionych przepisów, stanowiącego, że pracownicy zarządzający zakładem pracy wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz rutynowy, wynikający ze struktury organizacji pracy kierowanej przez niego hurtowni. Zgodnie z ustaleniami faktycznymi Sądu pierwszej instancji, których Sąd Okręgowy przecież nie zakwestionował, powód musiał bowiem wykonywać pracę każdego dnia od godziny 6-tej do godz. 16-tej, a w soboty od godziny 6-tej do godz. 13-tej. Tymczasem, użyty w treści art. 154⁴ § 1 k.p. zwrot „w razie konieczności” należy rozumieć wąsko (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 8/04, LEX nr 585786, a także wyroki: z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230; z dnia 12 kwietnia 1988 r., I PR 11/88, PiZS 1988 nr 8, s. 69; z dnia 27 czerwca 1997 r., I PRN 86/77, LEX nr 14397; z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111; z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10, LEX nr 725007; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026; z dnia 24 czerwca 2013 r., II PK 350/12, LEX nr 1350305). Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 22 czerwca 2004 r., praca w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia jest możliwa w sytuacjach o charakterze wyjątkowym, okazjonalnym i sporadycznym. Jeżeli więc praca jest wykonywana stale ponad ustawowy czas pracy osób zajmujących kierownicze

stanowiska (a tych osób również dotyczą normy czasu pracy wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów ustawowych o charakterze gwarancyjnym), to przepis art. 135 § 1 k.p. (obecnie 151⁴ § 1 k.p.) nie ma zastosowania. Wypada podkreślić, że w stanie faktycznym, w którym zapadło omawiane orzeczenie, zakres obowiązków pracownika był również tak wyznaczony, iż nie miał on możliwości ich wykonania w podstawowej normie czasu pracy.

Należy ponadto podkreślić, iż prawo pracownika kierującego wyodrębnioną komórką organizacyjną pracodawcy do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynika także z wykonywania przez niego pracy na równi z podległymi pracownikami bądź nawet za nich (oprócz powołanych w skardze orzeczeń por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 210 oraz z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111). Słusznie zatem skarga kasacyjna zarzuca, że pracownik, który – kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną – wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Najwyższy zauważa natomiast, że Sąd Okręgowy, uznając skarżącego za pracownika, o którym mowa w art. 151⁴ § 1 k.p., uwzględnił w istocie tylko dwie selektywnie potraktowane okoliczności, to jest pracę w jednostce oddalonej od siedziby pracodawcy i brak tam zwierzchnika oraz prowadzenie ewidencji czasu pracy podległych pracowników, z czym związane było także zezwolenie na skracanie czasu pracy udzielone jednej z pracownic. Niezależnie więc od tego, że wymienione okoliczności, z przyczyn wcześniej podniesionych, nie są wystarczające do przyjęcia, iż skarżący spełniał kryteria określone w powołanym przepisie, należy podkreślić i to, że w tym zakresie skarżący słusznie zauważa, iż Sąd Rejonowy, dostrzegając fakt wcześniejszego zwalniania z pracy przez powoda jednej z pracownic i wykonywania za nią obowiązków w tym czasie, pomniejszył o 6 godzin tygodniowo czas pracy powoda wykonywanej w godzinach nadliczbowych.

Uzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 94 pkt 2 k.p. zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający

pełne wykorzystanie czasu pracy. Sąd drugiej instancji pominął bowiem w swoich rozważaniach tę regulację, sugerując nawet, że wadliwa organizacja czasu pracy w kierowanej przez skarżącego hurtowni była efektem jego działań. Równocześnie jednak Sąd ten nie zakwestionował ustaleń Sądu pierwszej instancji, w myśl których to pozwana decydowała o godzinach pracy hurtowni w S. i profilu jej działalności, a w konsekwencji o rodzaju i ilości pracy do wykonania w tej jednostce, o ilości zatrudnionych tam osób i o zakresie ich obowiązków. To zarząd pozwanej w K. podpisywał umowy o pracę z pracownikami i decydował o obowiązującym ich systemie oraz wymiarze czasu pracy. Powód nie miał zaś kompetencji do podejmowania decyzji co do rodzaju i ilości pracy do wykonania w jednostce, a także co do godzin otwarcia hurtowni. W świetle przyjętych w sprawie ustaleń faktycznych, uznanie przez Sąd Okręgowy, iż powód mógł sam zorganizować pracę w pozwanej jednostce w sposób wyłączający konieczność stałego świadczenia przez niego pracy w godzinach nadliczbowych jest więc co najmniej przedwczesne. Należy zaś podkreślić, że to pracodawca jest zobowiązany nie tylko zatrudnić pracownika zgodnie z ustalonym rodzajem pracy i we właściwym miejscu, ale także w stosownym wymiarze i rozkładzie czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., I PR 1/95, OSNAPiUS 1996 nr 3, poz. 48).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.