



Sygn. akt III PK 42/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa P.K.

przeciwko „D.” Sp. z o.o. z siedzibą w L.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 kwietnia 2018 r.,

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

z dnia 15 grudnia 2016 r., sygn. akt IV Pa .../16,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I. podpunkt 2 i 3 i w tym
zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w R. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w R. wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2016 r., w punkcie I, zasądził od pozwanego „D.” Sp. z o.o. w L. na rzecz powoda P. K.:

- 15.428,51 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca 2012 r. do sierpnia 2013 r.;

- 1.177,44 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych.

Sąd Rejonowy w pozostałej części powództwo oddalił (punkt II). W punkcie III, IV i V rozliczył koszty procesu, a w punkcie VI nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.000 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony od dnia 19 grudnia 2011 r. łączyła umowa o pracę. Do dnia 18 marca 2012 r. powód wykonywał obowiązki pracownika biurowego, następnie do dnia 8 maja 2013 r. zatrudniano go na stanowisku młodszego referenta ds. obsługi klienta, zaś od dnia 9 maja 2013 r. do dnia 26 lipca 2014 r. - na stanowisku dyrektora operacyjnego.

U pracodawcy obowiązywał ośmiodzinny dobowy czas pracy i przeciętny czterdziestogodzinny tygodniowy czas pracy, weryfikowany w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy. Stosunek pracy łączący strony ustał w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracownika z dniem 26 lipca 2014 r.

Z dniem 1 stycznia 2013 r. powód został członkiem zarządu spółki (wiceprezesem zarządu). Podlegał prezesowi M. D. Powód nadzorował działalność Kierownika Terminalu Paliw i Kierownika ds. Finansowo- Administracyjnych, podpisywał pełnomocnictwa pracownikom spółki do reprezentowania spółki w określonych kategoriach spraw, sporządzał dokumenty informujące do banków, zawierał umowy, porozumienia, polisy ubezpieczeniowe, uczestniczył także w posiedzeniach zarządu.

W okresie spornym, w dni powszednie, powód przychodził do pracy na godz. 6.45, pracę zaczynał o 7.00 i wykonywał czynności zaplanowane na dany dzień. Zawsze pracował do godz. 17.00, niezależnie od tego czy wcześniej wykonał swoje obowiązki. Zgodnie z wymaganiami prezesa, powód pracował także w soboty, początkowo tylko w wybrane, a jak został powołany do zarządu, we wszystkie soboty w godzinach od 8:00 do 15:00. Niezależnie od tego, w ciągu tygodnia miały

miejsce spotkania z prezesem spółki, najczęściej po godzinie 17:00, a w soboty po godzinie 15.00, które trwały po kilka godzin. W ich trakcie rzadko kiedy były poruszane tematy merytoryczne. W czasie pracy powód zajmował się również prywatnymi sprawami prezesa, jego córek, dokonywał remontów, napraw w domach, montażu telewizji kablowej, czy instalacji elektrycznej. Po wejściu do zarządu, zakres obowiązków powoda nie zmienił się. Nie miał możliwości zarządzania swoim czasem pracy, nie decydował również o czasie pracy swoich podwładnych, albowiem, zgodnie z koncepcją prezesa zarządu, z prawie wszystkimi pracownikami zawierano umowy zlecenia w celu obchodzenia przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd przyjął, że powód w okresie spornym wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, niezrekompensowaną czasem wolnym od pracy oraz dodatkami. Należne z tego tytułu wynagrodzenie wyniosło 15.428,51 zł, a skapitalizowane odsetki 1.177,44 zł.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zapadło przy uwzględnieniu treści art. 151 § 1 k.p., art. 129 § 1 k.p. i art. 154⁴ § 1 k.p. W ocenie Sądu jedyną osobą faktycznie decyzyjną w spółce był prezes zarządu – M. D., zaś pozostali pracownicy wykonywali jedynie jego wolę. Dotyczyło to zarówno spraw istotnych i strategicznych dla spółki, jak i codziennych, np. udzielenie urlopu wypoczynkowego pracownikowi czy zatwierdzenie harmonogramu czasu pracy. Spostrzeżenie to Sąd uwzględnił przy interpretacji art. 151⁴ § 1 k.p. W rezultacie doszedł do konkluzji, że przekraczanie przez powoda norm czasu pracy nie odbywało się „w razie konieczności”. Wykonywane czynności wynikały często z decyzji i poleceń prezesa zarządu, który przyjmował zasadę, że powód (a także inni pracownicy) mają obowiązek stawiennictwa na każde jego wezwanie. Dłuższy czas pracy wynikał zatem z wadliwej organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę. Zdaniem Sądu powód wykazał, że przepracował więcej godzin, niż to wynika z dokumentacji przedstawionej przez pozwanego, a zatem wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd pierwszej instancji odniósł się również do sposobu wyliczenia należności. Wskazał, że sporne pozostawało rozumienie „normalnego” wynagrodzenia. W tym zakresie powstała wątpliwość, czy do jego podstawy uwzględnić dodatek funkcyjny

i premię uznaniową. Przytaczając orzecznictwo Sadu Najwyższego na poparcie swojego stanowiska stwierdził, że dodatek funkcyjny miał charakter stały i przysługiwał okresowo, był ustalany kwotowo i stanowił część wynagrodzenia za pracę, a zatem winien być uwzględniony przy dokonywaniu obliczeń. Sąd nie uwzględnił natomiast składnika określonego w dokumentacji jako premia uznaniowa.

Sąd wskazał, że oddalenie powództwa (w pozostałej części) dotyczyło w istocie podstawy wyliczeń. Chodziło o skompensowanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotami wypłacanymi w ramach umów zlecenia.

Sąd Okręgowy w R., na skutek apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 15 grudnia 2016 r. (w punkcie I) zmienił zaskarżony wyrok w pkt. I, III, IV i VI w ten sposób, że:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda P. K. następujące kwoty:

- 1.975,21 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca 2012 r. do kwietnia 2013 r.,

- 111,37 zł tytułem skapitalizowanych odsetek.

2. oddalił powództwo w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2013 r. do sierpnia 2013 r.

3. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.722 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję.

W punkcie 4 i 5 Sąd odwoławczy zobowiązał pozwanego do zwrotu Skarbowi Państwa kosztów sądowych i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części zasądzającej. Sąd Okręgowy dodatkowo oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt II), nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego za drugą instancję (pkt III).

Uzasadniając rozstrzygnięcie Sąd drugiej instancji zadeklarował, że w przeważającej mierze podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji. Argumentował, że zgodnie z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. W tym kontekście podkreślił, że uchwałą nr 5

Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników „D.” Sp. z o.o. z dnia 13 grudnia 2012 r. powód został powołany z dniem 1 stycznia 2013 r. na członka zarządu spółki i powierzono mu funkcję wiceprezesa zarządu. Tym samym, analizując zasadność zgłoszonego przez powoda roszczenia należało uwzględnić przepis art. 151⁴ k.p. Bez wątpienia powód pełniący funkcję wiceprezesa zarządu był podmiotem określonym wskazanym przepisem. Sąd Okręgowy stwierdził, że w związku z pełnioną funkcją powód otrzymywał nadal minimalne wynagrodzenie (nieadekwatne do wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska) i pracował na stanowisku młodszego referenta ds. obsługi klienta. Zatem w organizacji pracy powoda niewiele się zmieniło, przy czym był dodatkowo zobowiązany do spotkań zarządu po godzinach pracy.

Sąd odwoławczy wskazał, że 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. W wypadku posiadania tego rodzaju swobody, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową. 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 art. 151⁴ § 1 k.p. Pogląd taki znajduje uzasadnienie także ze względu na to, że sformułowanie „w razie konieczności”. Podkreśla ono wyjątkowość wykonywanej pracy nadliczbowej. Pod tym pojęciem należy rozumieć jedynie sporadyczną potrzebę, uzasadnioną wyjątkową sytuacją, a nie zaś stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy wynikający z wadliwie określonego zakresu czynności (ustalenia zadań) lub nieprawidłowej organizacji pracy. Oznacza to, zdaniem Sądu odwoławczego, że nawet osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.

Uwzględniając powyższy wywód, w ocenie Sądu odwoławczego należało przyjąć, że powód zaliczał się do kategorii pracowników określonych w art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. Brak „konieczności” pracy w godzinach nadliczbowych nie mógł prowadzić do oddalenia powództwa w zakresie domagania się wypłaty wynagrodzenia i dodatku od 1 stycznia 2013 r., a to z uwagi na fakt, że na skutek istniejącej u pozwanego organizacji pracy powód stale świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż takie było założenie pracodawcy. Sąd Okręgowy wziął również pod uwagę wysokość wynagrodzenia, to jest 1.600 zł miesięcznie. W jego ocenie nie jest możliwe uznanie, iż wartość uposażenia pracownika mogła rekompensować ewentualną pracę w nadgodzinach.

Mimo powyższych konstatacji, Sąd drugiej instancji uznał za zasadny zarzut naruszenia art. 151⁴ § 1 k.p. za okres od maja do sierpnia 2013 r. Podkreślił, że w dniu 9 maja 2013 r. aneksem do umowy z dnia 19 marca 2012 r. pozwany powierzył powodowi stanowisko dyrektora operacyjnego z wynagrodzeniem 4.000 zł oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 1.000 zł. Jego miesięczne wypłaty wynagrodzeń wzrosły parokrotnie i wynosiły od maja do sierpnia 2013 r. po 15.684,41 zł. Dodatkowo od kwietnia 2013 r. do lipca 2014 r. powód pełnił funkcję prezesa spółki „M.” i z tego tytułu pobierał po 1.805 zł miesięcznie.

Sąd Okręgowy argumentował, że zgodnie z obowiązującą u pozwanego strukturą organizacyjną powód podlegał bezpośrednio Prezesowi Zarządu Dyrektorowi Generalnemu M. D. oraz sprawował nadzór nad Stacją Paliw, Działem Handlowym i Działem Magazynów. Dlatego nie zgodził się z Sądem pierwszej instancji, że wszelkie decyzje powód podejmował w uzgodnieniu z M. D. Będąc dyrektorem operacyjnym wydawał przecież polecenia podległym pracownikom. Zmieniło się jego zachowanie w stosunku do nich. To powód weryfikował grafiki, terminy urlopów, uczestniczył w rekrutacji pracowników, podpisywał harmonogram czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe fakty, Sąd odwoławczy wskazał, że zgadza się z poglądem, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych mają prawo do wynagrodzenia za godziny przewidziane w art. 151⁴ k.p., z tym, że jest ono realizowane w ramach wynagrodzenia otrzymywanego od pracodawcy, z reguły

znacznie wyższego od wynagrodzeń podległych im pracowników. Dlatego też zasadne było uwzględnienie otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia. Z przedłożonych list płac wynika, że w okresie od maja 2013 r. do sierpnia 2013 r. powód uzyskał wynagrodzenie w kwocie po 15.684,41 zł. Jest to wynagrodzenie znacznie wyższe od otrzymywanego uprzednio. Ponadto, powód pobierał dochód z tytułu sprawowania funkcji prezesa zarządu „M” w wysokości 1.805 zł miesięcznie. Funkcjonowanie spółki „M.” ściśle wiązało się z działalnością pozwanej, sam powód nie rozdzielał pracy wykonywanej na rzecz tych podmiotów, nie wyodrębniał czasowo wykonywanych czynności - traktując je jako całość. Dlatego też, zdaniem Sądu Okręgowego, należało dochód ze spółki „M.” wziąć pod uwagę przy rozliczeniu stron.

W ocenie Sądu wysokość wynagrodzenia rekompensowała powodowi świadczenie pracy na rzecz dwóch spółek. Z racji sprawowania funkcji prezesa zarządu spółki „M.” i wiceprezesa zarządu „D.” Sp. z o.o., a także świadczenia pracy w charakterze dyrektora operacyjnego powód był obciążony pracą, przy czym otrzymywał z tego tytułu bardzo wysokie wynagrodzenie, które wielokrotnie przewyższało płace innych pracowników. W tym kontekście, Sąd Okręgowy zastrzegł, że to właśnie wysokość wynagrodzenia jest jednym z czynników uzasadniających zastosowanie art. 151⁴ k.p., albowiem ustawodawca wychodzi z założenia że wysokie uposażenie rekompensuje niejako ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych. Myśl ta doprowadziła do przyjęcia, że powodowi nie należy się wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych.

Skargę kasacyjną wywiódł powód. Zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest w pkt. I („w zakresie rozstrzygnięcia w którym zmieniono wyrok Sądu Rejonowego”). Zgłosił zarzut naruszenia:

- art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 151¹ k.p. w związku z art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. w związku z art. 13 k.p. poprzez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie;

- art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez niedokonanie w postępowaniu apelacyjnym wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie i poczynienie odmiennych ustaleń, niż to uczynił Sąd Rejonowy w R., przy pominięciu części zebranego materiału, bez dokonania

własnej oceny wyników postępowania dowodowego obejmującego wszystkie przeprowadzone dowody, a nadto poczynienie przez Sąd Okręgowy w R. części ustaleń faktycznych wobec braku jakichkolwiek dowodów, a jedynie w oparciu o treść uzasadnienia apelacji pozwanego;

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. na skutek istotnych braków w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego w R. w zakresie umotywowania poczynionych przez ten Sąd ustaleń faktycznych odmiennych od poczynionych przez Sąd Rejonowy w R. oraz dokonanej samodzielnie oceny dowodów.

Kierując się zgłoszonymi dowodami, powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia przez Sąd Najwyższy, co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji pozwanej w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wyrok należało uchylić, choć podstawą rozstrzygnięcia kasatoryjnego nie jest naruszenie przepisów postępowania. Po lekturze uzasadnienia zaskarżonego wyroku za gołosłowne należy uznać twierdzenie, że Sąd Okręgowy ferował wyrok bez uprzedniej oceny materiału dowodowego. Sąd ten w przeważającej części podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Nie ma wątpliwości, że zmiana wyroku Sądu pierwszej instancji podyktowana została przede wszystkim odmienną oceną prawną, a tej materii art. 382 k.p.c. nie reguluje.

Z tych samych przyczyn nie można uznać, że doszło do uchybienia art. 328 § 2 k.p.c. Rozumowanie Sądu odwoławczego jest zrozumiałe, tak w sferze faktycznej, jak i prawnej. Oznacza to, że sposób sporządzenia uzasadnienia, wbrew deklaracji powoda, umożliwia kontrolę kasacyjną (w każdym razie Sąd Najwyższy nie ma z tym problemu).

Przed przystąpieniem do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego trzeba dokonać uściślenia. Granice zaskarżenia skargą kasacyjną zostały określone przez powoda w nieco mętny sposób. Stwierdził on, że skarży wyrok „w części określonej w punkcie I tego wyroku, to jest w zakresie rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w R., którym zmieniono wyrok Sądu Rejonowego w R”. Ze zwrotu tego trudno jednoznacznie wywieść, czy powód skarży tylko rozstrzygnięcie o

wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2013 r. do sierpnia 2013 r., a tym samym nie kwestionuje wyliczenia tego świadczenia od lipca 2012 r. do kwietnia 2013 r. (a zatem zakresem zaskarżenia objęty został pkt I ppkt 2). Nie bardzo też wiadomo, czy skargą objęto podpunkty wyroku odnoszące się do rozliczenia kosztów sądowych i kosztów postępowania. Skoro pełnomocnik tej rozbieżności nie sprecyzował, to Sąd Najwyższy nie ma innego sposobu jak dokonać własnej interpretacji zakresu zaskarżenia. Mając na uwadze treść podstaw skargi kasacyjnej, jak również ich uzasadnienie, jedynym logicznym wnioskiem jest przyjęcie, że zaskarżeniem objęty został wyłącznie pkt I ppkt 2 zaskarżonego wyroku (a także powiązany z nim pkt I ppkt 3 dotyczący kosztów procesu), czyli rozstrzygnięcie oddalające powództwo w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2013 r. do sierpnia 2013 r. (wraz z odsetkami i skapitalizowanymi odsetkami). Za tą konkluzją przemawia również to, że powód wnioskował o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanego (stąd wartość przedmiotu zaskarżenia została określona na kwotę 14.520 zł).

Konstatacja ta ma doniosłe znaczenie, gdyż w orzecznictwie Sądu Najwyższego niejednoznacznie ocenia się „premię uznaniową” i jej wpływ na obliczenie dodatku i normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy, a za nim Sąd drugiej instancji uznały, że wypłacane powodowi „premie uznaniowe” w istocie były nagrodami i nie podlegają wliczeniu do podstawy, od której uzależnione zostały dodatek i normalne wynagrodzenie w rozumieniu art. 151¹ § 1 k.p. Rzecz w tym, że pogląd ten nie jest pewny, o czym można się przekonać po zapoznaniu się z gruntowną analizą tego tematu przedstawioną przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16 (OSNP 2018 nr 2, poz. 15). Powód wątku tego nie dostrzegł, co znalazło wyraz w zakresie zaskarżenia. Oznacza to, że Sąd Najwyższy związany granicami zaskarżenia (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) został zwolniony od rozważania tej kwestii - nie wpłynie ona bowiem na treść rozstrzygnięcia.

Konstatacja powyższa nie wyczerpuje uwag wstępnych. Nie ma wątpliwości, że przedmiotem dalszych rozważań będzie interpretacja art. 151⁴ § 1 k.p. Przedstawienie konkluzji wynikających z tego zabiegu wyznaczane jest przez

sporne postrzeganie wskazanej normy przez Sąd odwoławczy i stronę powodową. Zależność ta jest charakterystyczna dla wyводу Sądu Najwyższego, który dokonuje abstrakcyjnej wykładni normy prawnej, jednak tylko w granicach potrzebnych dla osądzenia jednostkowej sprawy.

Sąd Okręgowy odmówił powodowi prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja do sierpnia 2013 r. z następujących przyczyn. Po pierwsze, podzielił pogląd, że pracownicy wskazani w art. 151⁴ § 1 k.p. mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym jest ono realizowane w ramach wynagrodzenia otrzymywanego od pracodawcy (z reguły znacznie wyższego). Doprowadziło to Sąd odwoławczy do konkluzji, że wypracowane przez powoda godziny nadliczbowe zostały pokryte wypłaconym mu wynagrodzeniem. Po drugie, wskazany mechanizm rozliczeniowy, zdaniem Sądu, obejmuje również wynagrodzenie otrzymywane przez powoda od innego podmiotu. Sąd podkreślił, że przedsiębiorstwo to (spółka) było ściśle związane z działalnością pozwanego, a sam powód nie rozdzielał pracy wykonywanej na rzecz tych podmiotów (realizował je w tym samym czasie, jako jedną całość). Przedstawione założenia powód kontestuje w materialnoprawnej podstawie skargi kasacyjnej. Najdalej idący zarzut polega jednak na tym, że powoda nie można w spornym okresie traktować jako pracownika zarządzającego zakładem pracy albo kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. W ocenie skarżącego jest tak dlatego, że faktycznie nie wykonywał on obowiązków członka zarządu (wiceprezesa) spółki.

Wskazany dwugłos wyznacza dalszy tok rozważań. Na początku trzeba przyznać, że art. 151¹ § 1 k.p. nie zawiera klarownego przekazu. Indywidualizowane okoliczności sprawy zmuszają do poruszenia wątku podmiotowego, jak i przedmiotowego. W ramach pierwszego, powód twierdzi, że faktycznie nie wykonywał obowiązków członka zarządu, w rezultacie nie był osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy (kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej). Stanowisko to nie da się pogodzić z ustaleniami faktycznymi Sądu odwoławczego, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sprawia to, że zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego w tym zakresie okazał się nietrafny.

Mimo wskazanej konkluzji trzeba postawić pytanie, czy pracownik, któremu powierzono obowiązki członka zarządu (wiceprezesa), a który to zatrudniony wydaje polecenia podległym pracownikom, jak również ma wpływ na organizację procesu pracy (przez weryfikowanie grafików pracy, zatwierdzanie planu urlopów, zatwierdzanie harmonogramów pracy), może być traktowany jako osoba zarządzająca w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p., w sytuacji, gdy zasadniczo funkcje zarządcze realizuje inna osoba (prezes zarządu). Odpowiedź jest co do zasady pozytywna z jednym zastrzeżeniem. W judykaturze przeważa pogląd, że weryfikacja przesłanek z art. 151⁴ § 1 k.p. powinna być dokonywana w sposób zindywidualizowany (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 ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością pracodawcy, czy jego wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wynika to stąd, że struktury organizacyjne przedsiębiorstw cechuje wielopoziomowość. Tym samym podział czynności zarządczych może być zróżnicowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 8/04, LEX nr 585786). Nie można przy tym pominąć, że zwrot „zarządzać zakładem pracy w imieniu pracodawcy” składa się z dwóch elementów. Czynności sprawcze dotyczą zakładu pracy, a dokonywane są w imieniu pracodawcy. Oznacza to, że zwrot „w imieniu” odnosi się do sfery formalnej. Cechę tę spełnia osoba, która jest legitymowana do działania za pracodawcę. Jasne jest, że pozycja członka zarządu (wiceprezesa) daje taką możliwość. Zasadnicze znaczenie ma zatem to, czy powód zarządzał zakładem pracy, czyli czy jego działania koncentrowały się na funkcjonowaniu przedsięwzięcia realizowanego przez pracodawcę. Z ustaleń Sądu Okręgowego, jak również z wyводу Sądu Rejonowego wynika, że aktywność powoda skoncentrowana była na aspektach organizacyjnych procesu świadczenia pracy, co koresponduje z terminem zakład pracy.

W tym miejscu należy podkreślić, że kolegialne kierowanie spółką kapitałową może być realizowane w różny sposób. W doktrynie wyróżnia się zarząd strategiczny i zarząd operacyjny. Pierwszy odnosi się do działań, których

przedmiotem są perspektywiczne założenia rozwoju spółki, drugi sprowadza się do bieżącego kierowania przedsiębiorstwem. Rozróżnienie to występuje tylko przy zarządach wieloosobowych, i to takich, w których dojdzie do podziału ról między członkami zarządu (Ł. Pisarczyk, *Pracownik czy twórca - ubezpieczenie społeczne członków zarządu*, PiZS 2000 nr 4, s. 21). Zarządzanie w spółkach kapitałowych nie ogranicza się wyłącznie do dokonywania czynności faktycznych wobec składników majątkowych i osobowych (tak zwane zarządzanie *sensu stricto*), ale obejmuje także realizację czynności prawnych w ścisłym tego słowa znaczeniu (zarządzanie *sensu largo*) - zob. T. Duraj, *Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, PiZS 2005 nr 6, s. 22. Obowiązki te mieszczą się i są konsekwencją piastowania funkcji członka zarządu. Ich wykonywanie znajduje podstawę i zostało ukonstytuowane przez przepisy prawa spółek (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 15/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 470). Podziały te uświadamiają, że w kolegiальnym zarządzie spółki kapitałowej rozdysponowanie czynności zarządczych może być zróżnicowane. Wybranie takiego, a nie innego modelu nie wpływa z reguły na kwalifikację z art. 151⁴ § 1 k.p. Ważne jest tylko to, czy członek zarządu faktycznie zarządzał, a ustalony w spółce zakres tej aktywności ma drugorzędne znaczenie. W rezultacie, jedynie w wyjątkowych wypadkach można kontestować występowanie omawianej cechy. W orzecznictwie wskazano, że art. 151⁴ § 1 k.p. nie ma zastosowania, tylko wówczas, gdy pracownik nie wykonuje żadnych czynności zarządczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, LEX nr 494026). Sytuacja tego rodzaju w rozpoznawanej sprawie jednak nie występuje.

Rację ma Sąd Okręgowy, że pojęcie „pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy” doprecyzowane zostało w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Definicja legalna przewiduje, że status ten posiadają nie tylko pracownicy kierujących jednoosobowo, ale także ich zastępcy i pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego. Znaczy to tyle, termin używany w prawie pracy akceptuje autonomiczną regulację zarządu występującą w prawie spółek. Sąd Okręgowy miał zatem prawo uznać, że sytuacja prawna powoda powinna być oceniana zważywszy na dyspozycję zawartą art. 151⁴ § 1 k.p. Inaczej rzecz ujmując, skarżący w spornym okresie posiadał status pracownika zarządzającego

w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Przeciwnie twierdzenia powoda, na których oparto podstawę skargi kasacyjnej, nie są przekonujące.

Konkluzja powyższa nie jest jednoznaczna z uznaniem zasadności lub niezasadności roszczenia. Zachodzi bowiem potrzeba zajęcia stanowiska co do przedmiotowej strony przepisu. W tym zakresie konstatacje Sądu odwoławczego nie są trafne. Otrzymywanie przez powoda wysokiego wynagrodzenia (w tym od innego podmiotu) nie jest zmienną wyłączającą prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zarządzających. Wyjaśnienie tego stwierdzenia wymaga jednak kilku uwag.

Na początku należy zauważyć, że art. 151⁴ § 1 k.p. koresponduje z regulacją zawartą w art. 151 § 1 k.p. Wykonywanie pracy „poza normalnymi godzinami pracy” jest równoznaczne z powstaniem godzin nadliczbowych. Nie oznacza to bynajmniej, że sytuacja tego rodzaju aktualizuje prawo pracownika do normalnego wynagrodzenia i dodatku. W tym zakresie art. 151⁴ § 1 k.p. zawiera rozwiązanie szczególne względem art. 151¹ § 1 k.p. Będzie tak jednak pod warunkiem, że czynności pracownika zarządzającego wykonywane były „w razie konieczności”. W rezultacie, sens art. 151⁴ § 1 k.p. objawia się w tym, że omawiane wyodrębnienie podmiotowe (wyróżniające pracowników zarządzających zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek) nie zrywa z koncepcją pracy w godzinach nadliczbowych. Różnica polega tylko na tym, że pracownicy ci nie mają prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji, przepis art. 151⁴ § 1 k.p. autoryzuje konstrukcję nieodpłatnych godzin nadliczbowych. Konstatacja ta skłania do ostrożnego interpretowania przepisu, a przede wszystkim do ograniczonego wyznaczania jego oddziaływania.

W ramach tej tendencji trzeba dostrzec, że kompozycja art. 151⁴ § 1 k.p. oparta została na przeciwstawnych założeniach. Określenie „wykonują”, odnoszące się do pracowników zarządzających, z jednej strony ma charakter imperatywny, z drugiej, jego oddziaływanie jest redukowane „koniecznością” świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy. Zależność ta identyfikuje obowiązki stron. Pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę, a pracodawca limitować jej zakres. Nie jest pozbawione racji zapatrywanie, że przy „zatrudnieniu kierowniczym” doszło do przewartościowania związku zachodzącego między czasem a pracą.

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. Przeciwny pogląd wyrażony przez Sąd Okręgowy pozostaje w sprzeczności z tym spostrzeżeniem.

Prawdą jest, że wprowadzenie do obrotu prawnego skutku z art. 151⁴ § 1 k.p. usprawiedliwiane jest różnymi okolicznościami. Wskazuje się na status adresatów przepisu (M. Gersdorf, *Dodatek za godziny nadliczbowe dla kierowników i ich zastępców w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2005 nr 6, s. 33), jak również na statystyczną wysokość wynagrodzeń pracowników zarządzających i otrzymywanie przez nich dodatku funkcyjnego (B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2007, s. 123; zob. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 12 czerwca 2014 r., III APa 15/13, LEX nr 1499012). Czym innym jest jednak motywacja towarzysząca ustawodawcy na etapie legislacyjnym, a czym innym wnioski wynikające z tekstu normatywnego. Czynniki te niekoniecznie idą w parze. Argumenty wywodzone z *ratio legis* są pomocne, gdy z wykładni językowej i systemowej nie można wyprowadzić jednoznacznych konkluzji. W poruszonej kwestii niedobór tego rodzaju nie występuje.

Interpretacja językowa i systemowa art. 151⁴ § 1 k.p. prowadzi do jednoznacznych konstatacji. Zawarte w nim rozwiązanie stanowi wyjątek od bezwzględnie obowiązujących norm czasu pracy, nie ingeruje zaś w konfigurację wzajemnych świadczeń (wynagrodzenia i pracy), do których zobowiązani są pracownik i pracodawca. Oznacza to, że wykonywanie obowiązków „poza normalnymi godzinami pracy” powinno zostać skojarzone z limitowaniem czasu pracy według reguł zawartych w dziale VI Kodeksu pracy. W rezultacie, wyjątek mający odzwierciedlenie w komentowanym przepisie nie oddziałuje na relacje zachodzące w ramach więzi stypulacyjnej. Zatrudnienie osób na stanowiskach zarządczych i kierowniczych nie wpisuje się w zależność zachodzącą między

ustalonym wynagrodzeniem a rozmiarem świadczonej pracy (art. 29 § 1 pkt 3 i 4 k.p.). W tej płaszczyźnie rozwiązanie z art. 151⁴ § 1 k.p. nie przełamuje ładu umownego, określonego przez strony. Istota komentowanego przepisu polega tylko na tym, że zarządzający zakładem pracy oraz kierownicy jednostek organizacyjnych pracują w systemie przewidującym daleko idącą elastyczność natężenia pracy. W przeciwieństwie do pozostałych zatrudnionych pracodawca „poluźnił” w tym przypadku sformalizowane standardy ochronny. Nie znaczy to jednak, że w całości z nich zrezygnował.

Weryfikatorem stosowania niekorzystnego dla pracownika skutku z art. 151⁴ § 1 k.p. jest określenie „w razie konieczności”. Termin ten limituje pozbawienie pracownika wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Synonimem tego idiomu jest nieodzowność, niezbędność, obligatoryjność, potrzeba, obowiązek, przymus, potrzeba chwili. Interesujące jest zestawienie art. 151⁴ § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p. Format „w razie konieczności” jest z pewnością bardziej przestronny niż formuła odnosząca się do szczególnych potrzeb pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, LEX nr 494026). Po pierwsze, akcentuje również obowiązek zatrudnionego, a po drugie, w mniejszym stopniu niż pojęcie „szczególne potrzeby” koresponduje z elementem incydentalności. „Konieczność” pracy wyznacza stan o charakterze obiektywnym, co wyróżnia go od zindywidualizowanych przedmiotowo „szczególnych potrzeb” pracodawcy. Spostrzeżenie to bynajmniej nie umniejsza potrzeby osadzenia pracy ponadwymiarowej w realiach konkretnego zatrudnienia. Akcentuje tylko to, że konieczność ta nie może być postrzegana wyłącznie z pozycji pracodawcy. Czynniki ten staje się klarowny, jeśli uwzględni się, że oceny tego wymogu dokonują pracownicy, których podporządkowanie pracodawcy zostało zredukowane.

Mimo wskazanych konkluzji, nie jest tak, że zatrudnianie pracownika zarządzającego bez prawa do wynagrodzenia jest dowolne. Przepis wyraźnie zestawia dwa słowa „w razie” i „konieczności”. Pewne jest, że pierwsze określenie upoważnia do podkreślenia okazjonalności i przemijalności pracy ponadwymiarowej również tej grupy zatrudnionych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 8/04, LEX nr 585786, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 kwietnia 2012 r., III APa 6/12, LEX nr 1217807). Zapatrywanie to potwierdza

tylko, że wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie wpływa na rozumienie omawianej przesłanki.

Próbując wyznaczyć linię demarkacyjną oddzielającą zachowanie zgodne z prawem od bezprawnego, można zgodzić się ze stanowiskiem, że antonimem „w razie konieczności” jest stałość (wyroki Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNC 1982 nr 5-6, poz. 82 i z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245) albo długotrwałość (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77, OSNCP 1978 nr 4, poz. 68) świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy. Prawidłowe jest również twierdzenie, że nie może dojść do zachwiania proporcji między normalnymi godzinami pracy a pracą dodatkową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784). Z pewnością słusznie w orzecznictwie przyjęto, że pełnienie funkcji kierowniczych nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10, LEX nr 725007). Zadania tej grupy zatrudnionych muszą być tak określone aby ich wykonanie nie wymagało - w normalnym biegu rzeczy - przedłużania dobowego wymiaru czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2010 r., II PK 146/10, LEX nr 784921). U podstaw tego zapatrywania leży założenie, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek organizowania procesu pracy.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że art. 151⁴ § 1 k.p. nie ograniczy prawa pracownika do świadczeń z art. 151¹ § 1 k.p., jeśli wykonywana przez niego praca „poza normalnymi godzinami” ma charakter stały albo długotrwały (permanentny). Konstatacja ta nie wyczerpuje jednak tematu. W orzecznictwie dostrzeżono bowiem, że w pewnych wypadkach, mimo wystąpienia czynnika stałości, zachodzą okoliczności wykluczające prawo pracownika do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazuje się, że wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych może być następstwem wpływu pracownika na planowanie czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111). W opozycji do tej hipotezy pozostaje sytuacja, w której konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie z

autonomicznej decyzji zatrudnionego, ale z organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę. Wówczas art. 151⁴ § 1 k.p. nie ma zastosowania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230; 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304; 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221). Okazuje się zatem, że świadczenie przez pracowników zarządzających pracy ponadwymiarowej według formuły „w razie konieczności” wyznaczone jest dwoma indyferentnymi elementami – organizacją pracy i samodzielnością pracownika. Rozróżnienie to zakłada, że to pracodawca a nie pracownik stoi za rozdysponowaniem pracy. Supozycja ta pozwala uznać, że permanentne przekraczanie norm czasu pracy, przy częściowym wpływie pracownika na długość świadczenia pracy, nie wyklucza roszczenia o wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 24 czerwca 2013 r., II PK 350/12, LEX nr 1350305; 25 sierpnia 2004 r., I PK 707/03, LEX nr 518050). Obraz zmienia się, jeśli to w gestii pracownika pozostawało zabezpieczenie procesu pracy. W takim wypadku autonomia udzielona zatrudnionemu dominuje nad aspektem organizacyjnym.

Przegląd orzecznictwa dostarcza przykładów niewłaściwej organizacji procesu pracy. Wskazuje się na zatrudnienie niewystarczającej ilości pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 929026) oraz na obiektywne niedopasowanie zakresu czynności do miary czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, LEX nr 14397). Wymienione przykładowo zmienne obniżają doniosłość zarzutu pracodawcy, że zatrudniony samowolnie, bez „konieczności”, podjął pracę w godzinach nadliczbowych. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w której wykonywanie pracy poza normatywem wynika nie z czynników obciążających pracodawcę, ale ze sposobu organizacji pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014 r., II PK 135/13, LEX nr 1448389). Będzie tak wówczas, gdy zarządzający zakładem pracy (kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej) wykonuje czynności samodzielnie, mimo, że może je zlecić podległym pracownikom (bez naruszenia norm czasu pracy) albo nadzoruje pracę innych bez racjonalnej potrzeby (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 202/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 229). Pogląd ten pozwolił przyjąć, że art. 151¹ §

1 k.p. ma zastosowanie jeśli świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych podyktowane było wolą pracownika a nie koniecznością zapewnienia realizacji potrzeb pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65). Istotne jest również, czy zatrudniający miał wiedzę o sposobie świadczenia pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58). Wskazany kierunek interpretacyjny został zaakceptowany w orzecznictwie warunkowo. Konieczne jest wykazanie, że jedynie pracownik był z upoważnienia pracodawcy organizatorem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112). W tym wypadku obiektywny interes pracodawcy (polegający na czerpaniu korzyści z pracy) ustępuje z uwagi na realizowanie przez pracownika obowiązków z własnej inicjatywy, dla własnej korzyści lub wygody (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1945 r., I C 377/45, OSNC 1947 nr 1, poz. 5). Przeprowadzone rozważania przekonują, że „konieczność” pracy ponadwymiarowej nie może być utożsamiana wyłącznie z potrzebami pracodawcy. Pewne jest również, że ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany.

Przybliżenie dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego miało tylko jeden cel. Uświadamia, że Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 151⁴ § 1 k.p. Sąd ten uznał, po pierwsze, że powód posiadał status pracownika zarządzającego, po drugie, dostrzegł, że organizacja procesu pracy zmuszała skarżącego do stałej pracy w godzinach nadliczbowych (czyli nie ziściła się przesłanka „w razie konieczności”), a po trzecie, wywiódł, że nie ma on w spornym okresie prawa do wynagrodzenia i dodatku z uwagi na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. O ile dwie pierwsze konstatacje mieszczą się w granicach prawa, to ostatnia jest fałszywa. Logicznie rzecz postrzegając, należałoby stwierdzić, że według Sądu drugiej instancji poziom pobieranego wynagrodzenia jest zmienną wykluczającą stosowanie norm ochronnych dotyczących czasu pracy. Odpowiednio wysokie wynagrodzenie upoważniałoby do korzystania z pracy osoby zarządzającej również w przypadku, gdy nie ma konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Stanowisko to pozostaje w wyraźnej sprzeczności z relacją zachodzącą między art. 151⁴ § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p. oraz art. 151 § 1 k.p. Pierwszy z wymienionych

przepisów, jako wyjątek od zasady dodatkowej odpłatności za pracę w godzinach nadliczbowych, nie może być interpretowany rozszerzająco przez wprowadzenie zmiennej, która z jego treści nie wynika. Wysokość wynagrodzenia pracownika nie limituje dopuszczalności pracy pracowników zarządzających zakładem pracy w godzinach nadliczbowych, tym samym nie służy zaspokojeniu ich roszczeń z tego tytułu. Wyłącznie świadczenie pracy poza normalnymi godzinami „w razie konieczności” powoduje, że pracownik ten nie ma prawa do wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że w sytuacji odmiennej (a taka klaruje się z ustaleń faktycznych Sądu odwoławczego), pracownik zachowuje prawo do świadczeń z art. 151¹ § 1 k.p.. W tym zakresie zarzut naruszenia art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 151¹ k.p. w związku z art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. w związku z art. 13 k.p. okazał się trafny.

Na zakończenie trzeba jeszcze poruszyć jedną kwestię. Okoliczność, że powód otrzymywał dochód z tytułu sprawowania funkcji prezesa zarządu spółki „M.”, co do zasady nie ma wpływu na rozliczenia między stronami. Brak podstawy prawnej do zarachowania tych należności na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych u pozwanego. Wykonywanie czynności prezesa w innym podmiocie gospodarczym nie ma znaczenia dla rozliczenia w ramach zindywidualizowanej umowy o pracę. Wątek ten był już poruszany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wystarczy zapoznać się z wywodami zawartymi w wyrokach z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129 i z dnia 13 marca 2014 r., I PK 157/13, LEX nr 1496276. Podkreślono w nich, że osobisty charakter stosunku pracy oraz reguły ochronne dotyczące wynagrodzenia wyłączają zastosowanie przez art. 300 k.p. rozwiązania przewidzianego zarówno w art. 356 § 1 k.c., jak i w art. 356 § 2 k.c. Oznacza to, że spełnienie świadczenia przez zleceniodawcę nie zaspokaja roszczeń pracownika z racji pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik ma prawo dochodzić pełnej należności od pracodawcy (zob. też. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., III PK 147/16, LEX nr 2427122). Oznacza to, że stanowisko przeciwne głoszone przez Sąd odwoławczy nie jest prawidłowe. Skarga kasacyjna w tym zakresie również okazała się usprawiedliwiona.

Należy jednak uzupełnić ten wątek. Oczywiście jest, że wykonywanie czynności na rzecz innego niż pracodawca pomiotu może być mierzone miarą czasu. W trakcie ich realizacji powód nie pozostawał w dyspozycji względem pracodawcy (art. 128 § 1 k.p.). Oznacza to, że okresy te nie stanowiły czasu pracy u pozwanego, co w rezultacie mogło mieć wpływ na oszacowanie ilości przepracowanych godzin, a tym samym wymiar godziny nadliczbowych. Zastosowanie tego rozliczenia nie jest jednak możliwe bez dokonania szczegółowych ustaleń faktycznych, które w sprawie nie zostały dokonane (z uwagi na błędne przyjęcie, że dochód ze spółki „M.” podlega uwzględnieniu w rozliczeniu z pozwanym).

Kierując się podanymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc