

**Wyrok z dnia 2 października 2008 r.**

**I PK 64/08**

**Przepis art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. nie ma zastosowania do pracownika niepełnosprawnego (art. 15 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 października 2008 r. sprawy z powództwa Juliusza F. przeciwko „A.” Spółce z o.o. w Ł. o wyrównanie wynagrodzenia, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 20 listopada 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 30 lipca 2007 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego i apelacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Wyrokiem z dnia 30 lipca 2007 r. [...] Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił powództwo Juliusza F. przeciwko „A.” Spółce z o.o. w Łodzi o wyrównanie wynagrodzenia oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 lutego 2002 r. i pracował początkowo w dziale ochrony, a z dniem 1 kwietnia 2004 r. objął stanowisko drugiego wiceprezesa zarządu. Jako wiceprezes zarządu dysponował swobodą w organizowaniu własnego czasu pracy. Członkowie zarządu nie mieli obowiązku odnotowywania godzin stawienia się do pracy na listach obecno-

ści. W związku z chorobą nowotworową powód uzyskał w dniu 27 lutego 2004 r. orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Orzeczenie to powód przedłożył Spółce w dniu 31 marca 2004 r. i dlatego pracodawca ustalił nominalny czas jego pracy na 7 godzin. Z uwagi na charakter stanowiska, ustalenie powodowi nominalnych godzin pracy nie wpłynęło faktycznie na zakres jego zadań i czas świadczenia pracy. Czas pracy powoda nie był kontrolowany i wynikał z potrzeb pracodawcy. Nie był on zobowiązany do pytania kogokolwiek o zgodę na opuszczenie miejsca pracy. W razie nieobecności w pracy z powodem kontaktowano się telefonicznie. W ciągu dniówki roboczej powód czasami opuszczał miejsce pracy w celu realizacji prywatnych spraw. W okresie zatrudnienia została utworzona Spółka z o.o. „A.” Przesyłki, w której powód objął stanowisko prezesa zarządu i w której posiadał 10% udziałów. Chociaż powoda nie łączyła z tą Spółką umowa o pracę, to podejmował w niej wszelkie decyzje strategiczne. Po przeniesieniu siedziby tej Spółki w inne miejsce niż siedziba pozwanej, powód w zależności od potrzeb o różnej porze dnia pojawiał się w siedzibach obydwu Spółek. Przy elastycznym ukształtowaniu czasu pracy powoda zdarzały się zarówno dni, podczas których pracował do późnych godzin popołudniowych, jak i dni, w których często wychodził wcześniej, przychodził do pracy później, czy też załatwiał prywatne sprawy w „trakcie dniówki roboczej”.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest bezzasadne. Wskazał, że powód należał do kręgu pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, gdyż wchodził w skład kolegiального organu Spółki (zarządu). Powołując się na treść art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że powód jako pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy powinien wykonywać w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Twierdzenia powoda, że faktycznie wszystkie decyzje w Spółce były konsultowane lub wręcz zatwierdzane przez prezesa zarządu, nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia, skoro samo członkostwo w zarządzie przesądzało o tym, że powód miał nienormowany czas pracy. Podnoszona przez powoda okoliczność, że zawsze przychodził do pracy rano i pracował co najmniej 8 godzin, nie ma znaczenia w kontekście zajmowanego stanowiska i uprawnień do swobodnego kształtowania czasu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, nic nie stało na przeszkodzie, aby powód inaczej zorganizował swoją pracę, a w przypadku znacznego zakresu obowiązków, część z nich powierzył podwładnym. Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że już z samej treści

art. 149 § 2 k.p. wynika, iż wobec pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie ewidencjonuje się godzin czasu pracy. Powód jako wiceprezes powinien dokładać najwyższej staranności w dbaniu o interesy Spółki. „Powszechnie wiadomo, że taka praca jest często związana z koniecznością pozostawania w pracy dłużej niż pozostali pracownicy”. Z drugiej strony, „zwiększone obowiązki wiążą się także z szeregiem uprawnień, jakich nie posiadają pozostali pracownicy, polegających nie tylko na znacznie wyższym wynagrodzeniu, ale i na możliwości swobodniejszego kształtowania czasu pracy bez obowiązku składania wyjaśnień przełożonym”. Zdaniem Sądu Rejonowego - powód, obejmując stanowisko wiceprezesa - miał wiedzę dotyczącą zakresu zadań i związanej z tym większej ilości pracy. Chociaż w chwili obejmowania tego stanowiska powód miał orzeczoną niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym, to zdecydował się na jego objęcie, mając pełną świadomość związanego z tym zwiększonego zakresu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, doszło do kolizji dwóch norm regulujących czas pracy. Po pierwsze, z art. 15 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92) wynika, że pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje siedmiogodzinny czas pracy, a każda godzina powyżej tej normy będzie uznawana za godzinę nadliczbową, za którą przysługuje dodatek. Po drugie zaś, pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze - zgodnie z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. - nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Według Sądu Rejonowego, to że powód jest osobą niepełnosprawną, nie przekreśla możliwości stosowania do niego norm przewidzianych w Kodeksie pracy. W przekonaniu Sądu, rodzaj zajmowanego przez powoda stanowiska ma „znacznie istotniejsze znaczenie, niż okoliczność, iż powód jest osobą niepełnosprawną”. Żądanie przez powoda - osoby zajmującej stanowisko kierownicze - dodatku za godziny nadliczbowe pozostaje w sprzeczności z interesem pozwanej, narażając ją tym samym na nieuzasadnione wydatki. W dodatku powód jako wiceprezes zarządu mógł tak ukształtować swój czas pracy, aby nie zachodziła konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Chociaż istnieją przypadki, w których dodatek za godziny nadliczbowe przysługuje osobom zajmującym stanowiska kierownicze (jeżeli praca w zwiększonym wymiarze jest stale wykonywana i faktycznie nie ma możliwości ustalenia mniejszego wymiaru czasu pracy), to w sprawie taki stan rzeczy nie wystąpił, tym bardziej że strona pozwana wykazała, iż powód korzystał z czasu

wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia załatwiając prywatne sprawy, jak również zajmując się sprawami innej spółki.

Wyrokiem z dnia 20 listopada 2007 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego. Według Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i na podstawie ustaleń faktycznych poczynił trafne spostrzeżenia co do niezasadności powództwa. W ocenie Sądu drugiej instancji, powód nie wykazał, by strona pozwana tak ustaliła zakres jego obowiązków, iż przy dołożeniu należytej staranności nie byłby w stanie ich wykonać w ustawowym czasie pracy. Postępowanie dowodowe wykazało natomiast, że w ustawowym czasie pracy powód nie tylko był w stanie zrealizować ciężące na nim obowiązki, ale również miał czas na sprawowanie kierownictwa w spółce „A.” Przesyłki oraz na korzystanie z porad lekarskich na terenie Ł. i poza nią. Zdaniem Sądu odwoławczego, pracy świadczonej przez powoda w spółce „A.” Przesyłki nie należy traktować jako pracy świadczonej na rzecz strony pozwanej, gdyż są to dwa odrębne podmioty prawne. Chociaż art. 15 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 129 § 1 k.p., to art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. nie można uznać za uregulowanie niemające zastosowania do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, gdyż przepis ten odnosi się do wszystkich pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a jego „wykładnia zawężająca byłaby niczym nie uzasadniona”.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 151 § 1 k.p., przez uznanie, że jako wiceprezes „wchodzący formalnie w skład kierownictwa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością miał możliwość samodzielnego zarządzania spółką i samodzielnego podejmowania decyzji dotyczących funkcjonowania spółki, podczas gdy prezesem zarządu tej spółki był jej właściciel, a faktycznym obowiązkiem skarżącego było tylko nadzorowanie jednego z czterech działów spółki, samodzielnego kształtowania swojego czasu pracy, aby nie kreować konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych”, 2) niewłaściwe zastosowanie art. 15 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, przez przyjęcie, że mimo posiadania orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w

związku z wejściem w skład kolejalnego organu zarządzającego spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, nie ma zastosowania ograniczenie czasu pracy wynikające z Kodeksu pracy i obowiązku pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym także za każdą przepracowaną ósmą godzinę pracy, 3) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez „zbyt swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, mającą postać dowolnej oceny tego materiału”, zwłaszcza „w kontekście okoliczności związanych z zakwestionowaniem obiektywizmu i bezstronności sędziego orzekającego w Sądzie pierwszej instancji i w drugiej instancji”.

W uzasadnieniu skargi powód wywiódł w szczególności, że „uznanie przez Sąd odwoławczy wiarygodności świadków strony pozwanej, a odmowa uznania wiarygodności świadków strony powodowej i jednoczesna odmowa uznania wiarygodności wyniku konfrontacji zeznań świadków z informacjami przekazanymi przez lekarzy leczących powoda cierpiącego na chorobę nowotworową i chorobę niedokrwienną serca, miała wprost wpływ na wynik postępowania”. Zdaniem skarżącego, „w postępowaniu sądów brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, zaś wnioskowanie sądów wykracza poza schematy logiki formalnej i czynione było wbrew zasadom doświadczenia życiowego, gdyż nie uwzględniło związków przyczynowo-skutkowych fałszywych zeznań”. Istnienie w spółce kapitałowej zarządu kolejalnego, nie świadczy o tym, że wszyscy jego członkowie mogą być traktowani jako zarządzający. Zdaniem powoda, jeżeli nie wszyscy pracownicy zarządzający, to w każdym razie „ci bez uprawnień do samodzielnego podejmowania decyzji” powinni być wyłączeni z rygoru zawartego w art. 151<sup>4</sup> k.p. Skoro materiał dowodowy wskazuje, że powód świadczył pracę w wymiarze nadliczbowym, posiadając orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, to ma on prawo do wynagrodzenia za tę pracę.

Powód wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego” i o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, względnie o jej oddalenie w całości i o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. nie może stanowić usprawiedliwionej podstawy kasacyjnej, gdyż dotyczy oceny materiału dowodowego. W art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. nie wskazano wprawdzie wprost konkretnych przepisów, których naruszenie w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów nie może być przedmiotem procesowych zarzutów kasacyjnych, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 § 1 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76).

Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 151 § 1 k.p., przede wszystkim dlatego, że jego uzasadnienie nie koresponduje z treścią przepisu. Z art. 151 § 1 k.p. wynika, że 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. Przepis ten w żaden sposób nie dotyczy sposobu wykonywania czynności kierowniczych w Spółce z o.o. Zarzucając błędne przyjęcie, że wiceprezes zarządu „wchodzący formalnie w skład kierownictwa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością” miał możliwość samodzielnego zarządzania Spółką i samodzielnego podejmowania decyzji dotyczących funkcjonowania Spółki, w sytuacji, gdy prezesem zarządu tej Spółki był jej udziałowiec, skarżący całkowicie pomija art. 128 § 2 pkt 2 k.p., zgodnie z którym w rozumieniu przepisów działu szóstego Kodeksu pracy o czasie pracy, pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są nie tylko pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy, lecz także pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Z punktu widzenia tego przepisu nie ma więc znaczenia, że w przypadku wieloosobowego zarządu spółki z o.o. „faktycznie kieruje nią tylko jedna osoba”. Każdy pracownik wchodzący w skład zarządu spółki z o.o. jest objęty zakresem art. 128 § 2 pkt 2 k.p., a więc jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Oznacza to, że ma do niego zastosowanie art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., a więc wykonuje on w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W ostatecznym rozrachunku, trafny jest natomiast zarzut naruszenia „art. 15 ust. 1 pkt 2” ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej (z uzasadnienia skargi kasacyjnej wynika, że skarżącemu chodzi o art. 15 ust. 2 tej ustawy). Z art. 151<sup>4</sup> § 4 k.p. należy wyprowadzić wniosek, że pracownicy zarządzający - podobnie jak inni pracownicy - mają wyznaczone normy czasu pracy (wykonują w razie konieczności pracę „poza normalnymi godzinami pracy”). Nie mają jedynie prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracowników zarządzających (członków zarządu spółki) obowiązują więc ustalone normy czasu pracy, a organizacja pracy oraz wymiar ich zadań powinny być tak ustalone, aby mogli wykonać pracę w obowiązujących ich normach, gdyż praca wykonywana ponad te normy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej mają charakter przepisów szczególnych względem Kodeksu pracy i dotyczą osób niepełnosprawnych zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy, a więc także osób niepełnosprawnych będących pracownikami zarządzającymi zakładem pracy. Z art. 15 ust. 2 tej ustawy wynikają szczególne, skrócone normy czasu pracy pracownika niepełnosprawnego (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo). Normy te wyznaczają ich „pełny” wymiar czasu pracy, a stosowanie tych skróconych norm nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 r., III ZP 6/00, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 740). Do osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zajmującej stanowisko członka zarządu spółki z o.o. (pracownika zarządzającego zakładem) nie może mieć zastosowania norma czasu pracy naruszająca (ściśle) bezwzględnie obowiązującą normę prawną wynikającą z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., III PK 51/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 85). Wszelkie odmienne ustalenia warunków pracy (nawet dokonane za zgodą pracownika) są nieważne i zamiast nich należy stosować regulację z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Oznacza to, że pracownik niepełnosprawny zarządzający zakładem, świadczący pracę ponad normy określone w art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo) pracuje w godzinach nadliczbowych. Tymczasem według art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w godzinach nadliczbowych (oraz w porze nocnej). Jest to zakaz bezwzględny (z dwoma wyjątkami określonymi w art. 16 ust. 1 tej ustawy). Świadczenie przez pracownika niepełnosprawnego zarządzającego zakładem, zakazanej pracy w godzinach nadliczbowych, a taką

jest praca ponad normy wynikające z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, nie może prowadzić do pozbawienia go prawa do wynagrodzenia za pracę rzeczywiście wykonaną (por. uzasadnienie wskazanego wyroku z dnia 6 lipca 2005 r., III PK 51/05). W uzasadnieniu wyroku z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 553/99 (OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 484; OSP 2002 nr 2, poz. 27 z glosą S. Driczńskiego) Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że co prawda pracownikom, których czas pracy został określony wymiarem ich zadań, nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ale należy przyjąć, iż ma on zastosowanie (tylko) wówczas, gdy wymiar zadań został tak określony, że nie przekracza dopuszczalnego wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że do pracownika niepełnosprawnego zarządzającego zakładem pracy nie może mieć zastosowania art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., gdyż prowadziłoby to do wyłączenia jego prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu wykonanej pracy w godzinach nadliczbowych, mimo naruszenia szczególnych i ściśle, bezwzględnie obowiązujących norm prawnych wynikających z art. 15 ust. 2 i 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej (przekroczenia normy czasu pracy 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, a przede wszystkim zakazu zatrudnienia w godzinach nadliczbowych).

Z tych powodów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania (art. 398<sup>15</sup> § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.).

=====