

Wyrok z dnia 26 maja 2000 r.

I PKN 667/99

Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszk, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2000 r. sprawy z powództwa Andrzeja K. przeciwko Józefowi H. o zapłatę, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 7 lipca 1999 r. [...]

u c h y li ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Andrzej K. żądał zasądzenia od pozwanego Józefa H. wynagrodzenia za pracę łącznie z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lipca do 31 grudnia 1997 r. w łącznej kwocie 14.572 zł, z odsetkami od 1 stycznia 1998 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wałczu wyrokiem z dnia 30 grudnia 1998 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda łączną kwotę 11.305,30 zł, z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności kwot wynagrodzenia za poszczególne miesiące, a w pozostałej części powództwo oddalił. Ponadto zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu. Ustalił, że powód Andrzej K. był zatrudniony w Zakładzie „E.” W. - Zakład Produkcji Ryb Łososiowych Obiekt w C. od 1992 r. do 23 lutego 1998 r., którego właścicielem był pozwany Józef H. Powód był kierownikiem tego obiektu. Od 1996 r. pozwany przestał wypłacać wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pra-

cownikom zatrudnionym w obiekcie Zakładu Produkcji w C. Wyrokiem zaocznym z dnia 20 października 1997 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wałczu zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.584,14 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od lutego do czerwca 1997 r., ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystane urlopy wypoczynkowe w latach 1994 – 1997 oraz ekwiwalentu za odzież roboczą. Do dnia wyrokowania przez Sąd Rejonowy pozwany zapłacił powodowi z wymienionych tytułów kwotę 4.378,70 zł.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że od czerwca do grudnia 1997 r. wynagrodzenie powoda zostało ustalone w wysokości po 744 zł miesięcznie. Powód nie otrzymał go jednak za cały ten czas. W lipcu 1997 r. powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. W sierpniu 1997 r. przepracował 184 godziny, w tym 3 soboty po 8 godzin dziennie. We wrześniu 1997 r. pracował przez 232 godziny, w tym 4 soboty i 2 niedziele. W październiku 1997 r. powód pracował po 16 godzin w następujące dni robocze: 21, 23, 24, 27, 28, 29, 30 i 31, po 12 godzin w dni: 22 i 25 oraz w pozostałe dni po 8 godzin. Oprócz tego pracował w soboty: 4 i 18 października po 8 godzin, 25 października – 12 godzin, a także w niedziele: 12 i 26 października – po 12 godzin oraz 19 października – 8 godzin. W listopadzie i grudniu 1997 r. powód pracował we wszystkie dni – także w soboty, niedziele i święta po 16 godzin dziennie. Praca powoda jako kierownika obiektu w C. polegała między innymi na prowadzeniu miesięcznych kart zarobków pracowników (także swoich), w których odnotowywał dzienny czas pracy każdego zatrudnionego. W październiku 1998 r. wszyscy pracownicy – poza powodem – rozwiązali z pozwanym umowy o pracę. Powód pozostał sam. W II półroczu 1997 r. stawy rybne w obiekcie w C. nie były w pełni wykorzystane. Hodowano tylko około 300 kg ryb, podczas gdy można było hodować tam ponad 20 ton. Hodowla ryb, zwłaszcza pstrągów, wymaga ciągłego nadzoru. Trzeba oczyszczać stawy ze spadających liści, by nie zatykały krat, przez które przepływa woda, nadzorować pracę urządzeń regulujących dopływ wody do stawu i pilnować obiektu. Pismem z dnia 23 lutego 1998 r. powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 KP z powodu niewypłacania należności ze stosunku pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 7 lipca 1999 r. oddalił apelację pozwanego. Uznał za nietrafny jego zarzut, jakoby Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił, że w okresie od sierpnia do grudnia 1997 r. powód pracował w godzinach nadliczbowych i że w ogóle nastąpiło powierzenie mu jakiegokolwiek pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że z ustaleń dokonanych przez Sąd

Rejonowy jednoznacznie wynika, iż w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 1997 r. powód wykonywał swoje normalne obowiązki wynikające z umowy o pracę, a po 28 października 1997 r., kiedy pozostali pracownicy rozwiązyali z pozwanym umowy o pracę i odeszli, powód wykonywał nawet prace przekraczające zakres jego obowiązków. Pozwany ani w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, ani w postępowaniu odwoławczym nie wykazał, by kiedykolwiek zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy, a w apelacji wręcz stwierdził, że w spornym okresie nie kontaktował się z powodem i nie interesował się obiektem w C. Sąd Okręgowy odrzucił jako niezasadny zarzut pozwanego, jakoby jego milczenie oznaczało polecenie powodowi wykonywania pracy. Taki pogląd byłby bowiem – w ocenie Sądu Okręgowego – sprzeczny z zawartą przez powoda z pozwanym umową o pracę. W myśl art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 4 KP pracownik obowiązany jest wykonywać swe obowiązki starannie i sumiennie, a zwłaszcza ma obowiązek dbać o dobro pracodawcy i chronić jego mienie. Skoro więc pozwany nie zwolnił powoda od świadczenia pracy, to powód miał obowiązek ją wykonywać i, jak uznał Sąd pierwszej instancji, jeżeli czynił to, należy mu się wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną, a nie za czas gotowości do jej wykonywania. Pozwany, stwierdziwszy przecieź, że hodowla jest dla niego nieopłacalna i nie stać go na utrzymywanie pracowników, powinien rozwiązać z nimi umowy o pracę. W przeciwnym razie musi go obciążać obowiązek zapłaty wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wynikało z uzasadnionych potrzeb pracodawcy i stanowiło realizację pracowniczego obowiązku dbałości o jego mienie. Zatem za tę pracę przysługiwało mu wynagrodzenie łącznie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Zawarte w apelacji uwagi skarżącego o podporządkowaniu pracownika kierownictwu pracodawcy, wykonywaniu poleceń pracodawcy są w niniejszej sprawie o tyle bezprzedmiotowe, że pozwany w spornym okresie sam zrezygnował z tych atrybutów pracodawcy, wykazując zupełny brak zainteresowania hodowlą, pracownikami i nie regulując należności związanych z funkcjonowaniem obiektu.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił zarzutu potrącenia kwoty 9.500 zł, ale powyższe postępowanie usprawiedliwił tym, że taki zarzut formalnie nie został zgłoszony. W piśmie procesowym z dnia 31 sierpnia 1998 r. pozwany zasygnalizował bowiem tylko, że powód powinien rozliczyć się z nim z kwot 7.000 zł i 2.500 zł, które otrzymał z przeznaczeniem na uregulowanie wynagro-

dzeń pracownikom. W odpowiedzi na to powód na rozprawie w dniu 29 września 1998 r. złożył w obecności pozwanego zeznania na tę okoliczność i przedstawił również pisemne rozliczenie wypłaconych pracownikom wynagrodzeń, z potwierdzeniem ich odbioru. Pozwany nie zakwestionował tych faktów, wobec czego Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że sprawa ta została wyjaśniona i nie wypowiedział się na ten temat w swym orzeczeniu. Kwestia ta jest więc nadal otwarta i nie ma przeszkód do jej rozstrzygnięcia w odrębnym procesie.

Od powyższego wyroku pozwany złożył kasację opartą na podstawie naruszenia prawa materialnego, zarzucając, że przy wydaniu wyroku doszło do niewłaściwego zastosowania i błędnej wykładni art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 KP w związku z art. 133 § 1 i § 2 KP oraz w związku z art. 22 § 1 KP. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego oraz wyroku Sądu Rejonowego w Wałczu z dnia 30 grudnia 1998 r. i o przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Skarżący zarzucił, że sądy obu instancji nie rozpoznały istoty sporu, jaką było zagadnienie, czy pozwany wydał powodowi polecenie wykonywania pracy zarówno „w czasie normatywnym”, jak i w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy ustalił jedynie, że powód „przez jakiś okres pracował również w nadgodzinach” i oszacował wartość roszczenia, natomiast Sąd Okręgowy na podstawie błędnej wykładni art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 KP przyjął, że powód miał obowiązek pracować nie tylko w dopuszczalnym czasie, ale także w godzinach nadliczbowych. Tymczasem z art. 100 § 1 KP wynika obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, a art. 22 § 1 KP, wymieniając cechy umowy o pracę różniące ją od umów cywilnoprawnych, stanowi, że pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy. Tak więc pracodawca, a nie pracownik, decyduje o tym, jaką pracę, kiedy i w jakim rozmiarze będzie pracownik wykonywał. Milczenie pracodawcy w żadnym razie nie może być utożsamiane z poleceniem wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Poza tym w świetle istniejących w sprawie okoliczności nie było „szczególnych potrzeb zakładu pracy”, które uzasadniałyby samorzutne podjęcie przez powoda pracy, a co więcej – w godzinach nadliczbowych. W stawach rybnych było bowiem około 200 kg pstrąga i ani względy ekonomiczne, ani zdrowy rozsądek nie uzasadniały potrzeby świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, w rozmiarze wielokrotnie przekraczającym dopuszczalną prawem normę. Przede wszystkim zaś pozwany w ogóle nie wiedział o rzekomym świadcze-

niu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, nie mogło więc dojść do dorozumianej zgody pozwanego na jej wykonywanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W uzasadnieniu kasacji pozwany przyznał, że w okresie spornym, obejmującym czas od 1 lipca do 31 grudnia 1997 r., powód pracował u niego na terenie obiektu rybnego w C., gdyż stwierdził, że „materiał zgromadzony w sprawie niewątpliwie wskazuje na to, że powód pracował w okresie objętym sporem na terenie zakładu pracy pozwanego”. Jednocześnie pozwany wskazał w kasacji jako jej podstawę naruszenie przepisów art. 133 § 1 i art. 22 § 1 KP, co uzasadnia wniosek, że zakwestionował jedynie orzeczenie w części zasądzającej od niego na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby zresztą intencje pozwanego były dalej idące, to niepowołanie przez niego przepisów o wynagrodzeniu (np. art. 80 KP) nie pozwalało Sądowi Najwyższemu na rozpoznanie sprawy w innym zakresie niż wynikający z oznaczonych w kasacji podstaw (art. 393¹¹ KPC). W granicach zaś tych podstaw kasację należało uznać za zasadną.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę – jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy – uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś – charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji. Ograniczenia dopuszczalności takiej pracy zostały przewidziane w art. 133 KP i sprowadzają się do wyznaczenia dwu sytuacji. Pierwsza z nich polega na konieczności prowadzenia akcji dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii, druga zaś – co przyjęły Sądy, że miało miejsce w sprawie – na istnieniu szczególnych potrzeb pracodawcy (§ 1). Ponadto liczba godzin przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 4 godzin na dobę i 150 godzin w roku kalendarzowym (§ 2). Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy oznacza, że nie

można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 133 KP.

Z dotychczasowych uwag wynika, że przepisy przewidujące pracę w godzinach nadliczbowych są odstępstwem od przepisów ustalających dopuszczalne dla pracownika normy czasu pracy, zatem jako mające charakter wyjątkowy, nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Drugie ograniczenie pracy w godzinach nadliczbowych zawarte jest w samej treści normatywnej przepisu art. 133 KP i wyraża się w wyjątkowości objętych nim sytuacji. Gdy chodzi o rozpoznawaną sprawę, pracę powoda przekraczającą dopuszczalne normy mogłyby uzasadniać „szczególne potrzeby” pracodawcy, a więc potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną działalnością. Uwzględniając zatem powyższe rozumienie pojęcia „szczególne potrzeby” należało w sprawie ocenić, czy istnienie w stawach w spornym czasie – jak przyjął to Sąd Okręgowy za Sądem pierwszej instancji – około 300 kg pstrąga uzasadniało samorzutne podjęcie przez powoda decyzji o pracy w godzinach nadliczbowych. Jak bowiem wynika z dokonanych ustaleń, była to już wówczas „hodowla szczątkowa” w porównaniu z okresem wcześniejszym, gdy ryb tych było kilkadziesiąt razy więcej (np. 150 tysięcy sztuk narybku), a stawy w ogóle były przystosowane do hodowli 20 ton pstrąga, czyli ponad 20.000 kg.

W celu właściwej interpretacji pojęcia „szczególne potrzeby pracodawcy” należało również ocenić, w jakim realnym stosunku pozostawały owe potrzeby, dotyczące przecież szczątkowej hodowli pstrąga, w stosunku do faktu, że w obiekcie w C., w okresie do końca października 1997 r., było zatrudnionych kilku pracowników (rybaków), którzy na przemian pełnili dyżury na stawach. Mówiąc inaczej, Sąd Okręgowy powinien rozważyć, czy w świetle ustalonych okoliczności faktycznych istniały podstawy prawne do uznania, że w okresie spornym występowały „szczególne potrzeby” pozwanego, które wymagały od powoda pracy w godzinach nadliczbowych, a co więcej – w rozmiarze znacznie i niemal stale przekraczającym obowiązującą go dobową i miesięczną normę czasu pracy przez 6 miesięcy (np. nawet o 4 do 8 godzin) lub w rozmiarze wymagającym pracy we wszystkie soboty miesiąca (np. we wrześniu 1997 r.). Skarżący nie bez racji podniósł w kasacji, że praca w godzinach nadliczbowych, podejmowana według oceny pracownika ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, powinna mieć ekonomiczne uzasadnienie, to znaczy powinna być opłacalna dla pracodawcy. Należy przez to rozumieć sytuację, w której koszty opłacenia

pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych nie są wyższe od korzyści, jakie dawałoby utrzymywanie około 300 kg pstrąga w jedenastu stawach, a więc w środowisku dla nich naturalnym, tyle że bez dodatkowego dokarmiania.

Nie jest również trafny pogląd Sądu Okręgowego, w myśl którego skoro pozwany, jako pracodawca, nie zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy, to w ramach dbałości pracowniczej o dobro pracodawcy i ochronę jego mienia, o których stanowi art. 100 § 2 pkt 4 KP, do powoda należała decyzja o rozmiarze pracy, to znaczy o tym, czy konieczne było jej wykonywanie w godzinach nadliczbowych przez 6 miesięcy, bez jakiegokolwiek porozumienia z pracodawcą. Skarżący słusznie zwrócił w kasacji uwagę na to, że w myśl art. 22 § 1 KP pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Nie wywołuje również zastrzeżeń pogląd pozwanego, według którego milczenie pracodawcy co do wykonywania przez pracownika pracy przekraczającej dopuszczalne normy czasowe, nie zawsze może być utożsamiane z jego przyzwoleniem na taką pracę. Należy bowiem zaznaczyć, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w takim rozmiarze, jest świadomość (wiedza) pracodawcy, że pracownik taką właśnie pracę wykonuje. Wprawdzie przepisy art. 133 i art. 134 KP nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz – według twierdzeń pracownika – jest wykonywana systematycznie przez kilka miesięcy. Ponadto konieczność wykonywania omawianej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zastrzeżona dla pracodawcy.

Skoro Sąd Okręgowy przy kwalifikowaniu pod względem prawnym ustalonego stanu faktycznego nie miał na uwadze przytoczonych racji i argumentów, Sąd Najwyższy uznał, że kasacja okazała się zasadna. Dlatego też z mocy art. 393¹³ § 1 KPC uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

=====