

Wyrok z dnia 17 lutego 2004 r.

I PK 377/03

System zadaniowego czasu pracy nie podlega ocenie w świetle zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.).

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 lutego 2004 r. sprawy z powództwa Józefa W., Pawła N., Stanisława B., Janusza Ł. przeciwko P. Korporacji Budowlanej „P.” Spółce Akcyjnej w P. o zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 10 kwietnia 2003 r. [...]

- 1) o d d a ł kasację;
- 2) zasądził od każdego z powodów na rzecz strony pozwanej po 1000 zł (jeden tysiąc) tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 13 grudnia 2002 r. [...] oddalił powództwa Józefa W., Pawła N., Stanisława B. i Janusza Ł. przeciwko P. Korporacji Budowlanej P. SA w P. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na budowie eksportowej w Niemczech. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powód Józef W. w dniu 7 maja 1996 r. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na budowie eksportowej w K. w Niemczech. Natomiast powodowie Janusz Ł. i Paweł N. umowy takie podpisali w dniu 4 kwietnia 1997 r., zaś powód Stanisław B. - w dniu 19 marca 1998 r. Integralną częścią tych umów było dodatkowe porozumienie, określające zakres prac, harmonogram robót, wynagrodzenie godzinowe netto 14,70 DM oraz czas pracy w wymiarze 169 godzin miesięcznie. Podpisanie umowy było poza tym jednoznaczne z przyjęciem akordowego lub czasowo-zadaniowego

systemu płac. Porozumienie podpisane przez powodów przewidywało pracę w czasie dłuższym od ustalonego w umowie w razie niewykonania założonej normy wydajnościowej. Miesięczny przerób na pracownika został określony równowartością kwoty 7.000 DM. Przekroczenie tej kwoty powodowało wzrost wynagrodzenia, a wykonanie pracy poniżej tej kwoty mogło powodować obniżenie wynagrodzenia. Powodowie realizowali kontrakt strony pozwanej z firmą H. SA z dnia 8 marca 1996 r., przy czym ich czynności robocze polegały na produkcji betonowych prefabrykatów, pracach zbrojarskich oraz produkcji prefabrykowanych garaży. Zadania produkcyjne zostały tak skalkulowane, aby 18 pracowników mogło je wykonać podczas 169 godzin w miesiącu w ramach przeciętnie dobrej wydajności pracy. Przeciętny przerób po 7.000 DM na osobę został określony prawidłowo. W trakcie wielu miesięcy pracownicy wykonywali pracę w czasie krótszym niż 169 godzin. W świetle tych ustaleń Sąd Okręgowy oddalił powództwa, uznając, że pracownicy zostali zatrudnieni w zadaniowym systemie wynagradzania, a ustalona norma produkcyjna była możliwa do wykonania w normatywnym czasie pracy.

Apelację wniesioną przez powodów oddalił Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2003 r. [...]. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji oraz przypisaną im kwalifikację prawną. Sąd Apelacyjny podkreślił w szczególności, że powodowie wykonywali zatrudnienie w zadaniowym systemie czasu, który został zgodnie z prawem wprowadzony do treści umowy, przy czym zadania nałożone na pracowników zostały ustalone prawidłowo i były możliwe do zrealizowania w normalnym czasie pracy, co potwierdził dowód z opinii biegłego z dziedziny budownictwa lądowego.

W kasacji skierowanej przeciwko całości powyższego wyroku powodowie zarzucili naruszenie „art. 18, 129, 129⁴, 129⁸, 133 § 1 i 134 k.p. oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106 ze zm.), regulaminu pracy na budowach eksportowych w Niemczech - przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie

polegające na przyjęciu, iż strony obowiązywał zadaniowy system pracy i w związku z tym przyjęcie, że jeżeli powodowie pracowali ponad 8 godzin dziennie to nie należy się im wynagrodzenie za godziny nadliczbowe”. Poza tym skarżący zarzucili „naruszenie art. 258 w związku z art. 316 oraz art. 365 k. p. c. przez a) przekroczenie swobodnej oceny sędziowskiej, b) nieprzeprowadzenie dowodów w postaci przesłuchania świadków zawnioskowanych przez powodów, c) nieuwzględnienie wytycznych zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00”. Na tej podstawie skarżący domagali się zmiany kwestionowanego rozstrzygnięcia i orzeczenia zgodnie z żądaniem pozwów, przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa za wszystkie instancje, ewentualnie uchylenia tego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania według norm przepisanych.

W obszernym uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że Sąd Apelacyjny nie pozwolił skarżącym wykazać ilości faktycznie wykonywanej pracy i obalić nietrafny pogląd Sądu pierwszej instancji o zastosowaniu wobec nich zadaniowego czasu pracy, nie przeprowadzając dowodu z zeznań dwóch świadków, obywateli niemieckich władających językiem polskim, którzy wykazaliby, że praca była systematycznie wykonywana po 12 godzin dziennie od poniedziałku do piątku i po 6 godzin w soboty. Zdaniem strony skarżącej, zadaniowy czas pracy może być wprowadzony tylko wówczas, gdy pracownik ma do wykonania pewne ogólnie określone zadania, jak np. utrzymanie w czystości budynków, przy czym dokładny czas pracy i sposób wykonania danych czynności jest pozostawiony do decyzji pracownika, który sam określa, jak ma wykonać nałożone na niego zadania. Taki system nie miał miejsca w przypadku skarżących, ponieważ przy ich zatrudnieniu „kierownictwo pozwanego nie stosowało akordowego ani czasowo-zadaniowego czasu pracy, lecz jedynie wydłużało czas pracy, by wykonać harmonogram i określone niemieckie normy czasu pracy”. Sporne umowy o pracę „są mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy, zatem zgodnie z art. 18 k.p. są w tej części nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, co przekłada się na to, iż praca ponad 8 godzin jest pracą w godzinach nadliczbowych, płatną według zasad z art. 134 k.p.”. Jeżeli powodowie byli stale zatrudniani przez 12 godzin dziennie, „to już z tego należy wnosić, że była to zła organizacja pracy i nałożone na nich zadania nie były możliwe do wykonania w ciągu 8 godzin pracy”. Inne stanowisko Sądów, oparte na opinii biegłego C., jest błędne, gdyż biegły odniósł się jedynie do dokumentów

przedłożonych przez stronę pozwaną, a one nie odzwierciedlały faktycznej pracy powodów, których zakres pracy był szerszy niż przewidywała to umowa. Świadczy o tym także odmienna ocena biegłego N., lecz Sąd Apelacyjny nie zażądał ewentualnego uzupełnienia jego stanowiska. Wnosząca kasację powołała wreszcie szereg orzeczeń Sądu Najwyższego mających pełne odniesienie do okoliczności niniejszej sprawy, a z których jednoznacznie wynika, że zastosowanie przez pracodawcę akordowego systemu wynagradzania pracowników nie wyłącza wobec nich stosowania przepisów o czasie pracy, w tym przepisów o wynagradzaniu za godziny nadliczbowe.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W obszernym uzasadnieniu odpowiedzi podniesiono w szczególności, że Sąd Okręgowy słusznie zrezygnował z przesłuchania świadków Heinricha S. i Korneliusa W., którzy nie będąc zatrudnieni u strony pozwanej, nie znali przyjętych u niej zasad zatrudniania i wynagradzania oraz organizacji pracy. Poza tym świadkowie ci, powołani w innej sprawie, prowadzonej również przez pełnomocniczkę powodów, która zobowiązała się doręczyć im wezwanie, nie stawili się w Sądzie Okręgowym, więc ten wniosek dowodowy został ostatecznie oddalony. Strona pozwana podkreśliła też, że zadaniowy czas pracy został zgodnie z art. 129⁸ k. p. wprowadzony na podstawie umowy o pracę, a poza tym powodowie wyrazili zgodę na dodatkowe porozumienie, w którym za przekroczenie przerobu w kwocie 7.000 DM miesięcznie mieli zagwarantowane 30% premii, ale równocześnie zgodzili się na pracę w przedłużonym czasie w przypadku niewykonania tej normy. System ten miał też oparcie w art. 24 zakładowego regulaminu pracy. Powodowie nie wykazali w jakim sensie ich umowy są mniej korzystne od przepisów prawa pracy. Natomiast strona pozwana przeprowadziła dowód, że powodowie znali te warunki pracy i je aprobowali, przy czym wprowadzenie tego systemu rozliczania czasu pracy „było uzasadnione specyfiką pracy za granicą, koniecznością zachowania reżimu technologicznego i czasowego wynikającego z terminu realizacji kontraktów na konkurencyjnym rynku niemieckim i ze stawek wynagrodzenia narzucanych polskim pracodawcom przez niemieckie państwo, znacznie odbiegających „wzwyż” od stawek za tę samą pracę w Polsce, co musiało skutkować koniecznym wzrostem wydajności pracy powodów”. Chociaż strona pozwana nie była w świetle polskiego prawa obowiązana do ewidencjonowania czasu pracy powodów, to ze względu na wymagania niemieckiego prawa prowadziła ewidencję

miesięcznego rozliczenia czasu pracy wszystkich pracowników. Powodowie wykazywali te własnoręcznie podpisywali i nie mogą się teraz skutecznie tłumaczyć, że akceptowali nieprawdę przymuszeni sytuacją na krajowym rynku pracy, która w okresie objętym sporem nie była zresztą tak trudna jak obecnie. Powodowie zatrudniali się zatem w Niemczech nie dlatego, że nie mogli znaleźć pracy, tylko ze względu na możliwość uzyskiwania tam kilkakrotnie wyższych zarobków niż w Polsce. Za granicą pracowali więc tak długo, jak pozwalały na to niemieckie przepisy. Wbrew dowolnym zestawieniom sporządzonym przez zainteresowanych pracowników, strona pozwana wykazała, że średniomiesięczny czas pracy na kontrakcie nie przekraczał 169 godzin, przy czym ewentualne przedłużenia były równoważone skracaniem czasu w inne dni albo dniami wolnymi od pracy. „Posługując się dowodami zakupu paliwa, które było zawsze tankowane na przejściu granicznym do Polski, strona pozwana wykazała, że wynagrodzenia za nadgodziny powodowie żądali również za czas pobytu w kraju i za czas podróży, a nawet za dni świąteczne, co w całości podważa wiarygodność żądań”. Wymownym dowodem owej wiarygodności jest fakt, iż np. „powód Józef W. domagał się w pozwie kwoty 61.919,00 zł, następnie 69.211,00 zł, później 168.813,37 zł, w apelacji 35.646,00 zł, a w kasacji ponownie 168.813,37 zł.” Pozostali powodowie również w podobny sposób wielokrotnie modyfikowali wartość przedmiotu sporu. Stanowisko strony pozwanej potwierdził w swej opinii biegły C., który dysponował pełną dokumentacją z kontraktu, z której wynikał zakres kontraktu, normy wydajności pracy przyjęte do kontraktowania oraz „fotografia dnia pracy”. Biegłemu udostępniono też dowody sprzedaży i dokumentację płacową pracowników, a ponadto dowody zakupu paliwa potwierdzające terminy wyjazdów do Polski i powrotu na budowę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega oddaleniu, gdyż jej podstawy okazały się nieusprawiedliwione. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach zaskarżenia kasacją oraz jej podstaw, przy czym z urzędu bierze pod rozagę - w granicach zaskarżenia - jedynie nieważność postępowania. Co prawda przedmiotowa kasacja powołuje się na obie podstawy określone w art. 393¹ k.p.c., lecz przepisy wskazane jako mające stanowić uzasadnienie podstawy procesowej (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.) są całkowicie nieadekwatne do sposobu ich konkretyzacji. Wnosząca kasację twierdzi z jednej

strony, że w zaskarżonym wyroku doszło do „przekroczenia swobodnej oceny sędziowskiej”, „nieprzeprowadzenia dowodu w postaci przesłuchania świadków zawnioskowanych przez powodów”, jak też nieuwzględnienia wytycznych zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, lecz przepisy wskazane jako normatywne wzorce postępowania Sądu drugiej instancji dotyczą zupełnie innych spraw. Przepis art. 365 k.p.c. stanowi w § 1, że prawomocne orzeczenie wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy i inne organy państwowe, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Sugestia, że powołany przepis został w sprawie naruszony w ten sposób, że Sąd Apelacyjny nie uwzględnił „wytycznych” zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, opiera się zresztą na nieporozumieniu. Nie chodzi tu przecież o „wytyczne” w znaczeniu oceny prawnej i wskazań co do kierunku dalszego postępowania zawarte w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji, przekazującego sprawę do ponownego rozpatrzenia, które to „wytyczne” są według art. 386 § 6 k.p.c. wiążące zarówno dla sądu pierwszej instancji, jak też dla sądu apelacyjnego w razie ponownego rozpatrywania tej samej sprawy. W grę może zatem co najwyżej wchodzić twierdzenie, że Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego we wskazanym wyżej wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., co wszakże nie może być w zasadzie przedmiotem zarzutu, gdyż poglądy naczelnego organu władzy sądowniczej nie są - poza konkretną sprawą - wiążące dla sądów powszechnych i mogą na nie oddziaływać jedynie siłą jurydycznej argumentacji, przez co dla strony wnoszącej kasację bywają przydatne jako wsparcie ewentualnych zarzutów błędnej wykładni przepisów prawa. Przynajmniej równie głębokim nieporozumieniem jest wskazanie w kasacji na „art. 258 w związku z art. 316 k.p.c.” jako przepisy rzekomo naruszone przez odmowę uwzględnienia wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań określonych świadków i przekroczenie granic sędziowskiej swobody w ocenie zebranego materiału dowodowego. Nic wspólnego z tymi zarzutami nie ma przepis art. 316 § 1 k.p.c., nakazujący przy orzekaniu uwzględniać stan rzeczy istniejący w momencie zamknięcia rozprawy, jak też art. 258 k.p.c., który stanowi, że strona powołująca się na dowód ze świadków obowiązana jest dokładnie oznaczyć fakty, które mają być stwierdzone zeznaniami poszczególnych świadków, jak też wskazać świadków w sposób umożliwiający ich wezwanie do sądu.

Skoro zarzuty podniesione w ramach procesowej podstawy kasacyjnej są całkowicie chybione, to Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi przyję-

tymi za podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹¹ § 2 *in fine* k.p.c.). Podjęte w kasacji liczne próby zakwestionowania tych ustaleń są zatem bezskuteczne i muszą być ocenione jako prowadzenie z nimi jedynie niedopuszczalnej skądinąd polemiki. Wśród tych ustaleń faktycznych kluczowe dla ich kwalifikacji prawnej, jako zatrudnienia realizowanego w ramach zadaniowego czasu pracy (art. 129⁸ k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 1997 r.), jest ustalenie co do zastosowania prawem przepisane trybu wprowadzenia tego systemu czasu pracy, przewidzianego zarówno postanowieniami poszczególnych umów o pracę za granicą, jak też dopuszczonego w treści zakładowego regulaminu pracy przyjętego u pozwanego pracodawcy, a ponadto ustalenie, że zadania robocze zostały dla skarżących ustalone w taki sposób, że mogli je wykonać w normalnym czasie pracy. W takim razie skarżący niejako „z istoty rzeczy” nie mogli nabyć prawa do dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nawet jeśli pracując niekiedy krócej niż 8 godzin, a w inne dni nie pracując wcale, w niektóre dni wykonywali zadania robocze w czasie przekraczającym normalny wymiar czasu pracy. Czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. ma bowiem w systemie zadaniowo-wynikowym doniosłość jedynie na etapie prawidłowego ustalenia zadań, gdyż następnie pracownik obowiązany jest już pozostawać nie tyle w dyspozycji pracodawcy, ile do dyspozycji zadań, które powinien wykonać.

Zakres dopuszczalności stosowania zadaniowego czasu pracy ulega w kodeksie pracy systematycznemu rozszerzaniu i w okresie objętym sporem obejmował sytuacje, które uzasadniały to ze względu na rodzaj pracy i jej organizację. Co prawda, dopiero w ustawie nowelizacyjnej z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) prawodawca zamienił spójnik koniunkcji „i” na spójnik alternatywy nierozłącznej „lub” oraz wprowadził dodatkową przesłankę „miejsca wykonywania pracy”, ale przy rozstrzyganiu ewentualnych sporów co do możliwości posługiwania się konstrukcją zadaniowego czasu pracy decydujące powinno być to, że system ten od dnia wejścia w życie przepisów działu szóstego kodeksu pracy w brzmieniu nadanym im przez ustawę nowelizacyjną z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) przewidywał wprowadzanie tego sposobu rozliczania czasu pracy na podstawie układu zbiorowego, regulaminu pracy lub umowy o pracę. W tym ostatnim zwłaszcza wypadku należy w razie wątpliwości uznać, że to strony decydowały autonomicznie również o tym, czy zachodzi przypadek „uzasadniony rodzajem pracy i jej organizacją”. Innymi słowy, sąd pracy nie powinien kwestionować legalności stosowania tego systemu zarówno wtedy, gdy znajdował oparcie w rodzaju pracy i zarazem w jej or-

ganizacji (co najczęściej idzie w parze), jak też wtedy, gdy było to usprawiedliwione choćby jedną z tych przesłanek. Nie sposób bowiem przyjąć tezy prezentowanej w istocie przez autorkę kasacji, że pracownik mógłby się w umowie o pracę zgodzić na zadaniowy czas pracy, a następnie kwestionować jego wprowadzenie ze względu na nieadekwatność rodzaju pracy i (lub) jej organizacji. Twierdzi ona bowiem, że ramowe zobowiązanie pracownika do dbałości np. o czystość jakiegoś budynku mogłoby zostać objęte zadaniowym czasem pracy, ale nie dotyczy to - nie wiedzieć dlaczego - przedmiotu zobowiązania skarżących, obejmującego znormowaną produkcję elementów prefabrykowanych (betonowych garaży), skonkretyzowaną pod względem ilościowym i jakościowym w kontrakcie z firmą niemiecką.

Wnosząca kasację uważa zresztą, że wprowadzenie zadaniowego czasu pracy do umowy o pracę, w której nie uzasadnia tego rodzaj pracy i (lub) jej organizacja, powinno być przez pryzmat zasady uprzywilejowania z art. 18 k.p. uznane za dotknięte nieważnością, jako klauzula pogarszająca sytuację pracownika w porównaniu z normalnym czasem pracy. System zadaniowego czasu pracy nie podlega jednak tego rodzaju ocenie, gdyż nie jest on ani mniej, ani bardziej korzystny, tylko po prostu inny niż normalny czas pracy, przy czym ze względu na stopień swej elastyczności jest to z założenia system korzystny w zasadzie dla obu stron stosunku pracy. Chybione są zatem również zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, które zostały sprowadzone do twierdzenia, że skarżący nie mogli się ze względu na rodzaj pracy skutecznie zobowiązać do jej świadczenia w systemie zadaniowo-wynikowym, co w świetle art. 18 k.p. prowadzi do konieczności stosowania wobec nich normalnego czasu pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami, włącznie z prawem do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie sposób się jednak oprzeć wrażeniu, że skarżący bez wahania akceptowali zadaniowy czas pracy, zwłaszcza ze względu na wysoką stawkę wynagrodzenia wyrażonego w niemieckich markach, znacznie wyższą od wynagrodzenia za porównywalną pracę w Polsce. Kiedy się jednak okazało, że założoną i obiektywnie możliwą wydajność pracy osiągają w czasie dłuższym niż przeciętnie osiem godzin dziennie, gdyż nie umieją lub nie chcą pracować intensywniej, to spróbowali wyegzekwować od pracodawcy jeszcze dopłaty za godziny nadliczbowe. Apetyt na przysłowiowe dwa grzyby w barszczu można wprawdzie zrozumieć, ale to na pewno nie prowadzi do jego racji kosztem pracodawcy i utraty przez niego atrakcyjnego, choć wymagającego rynku niemieckiego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł
jak w sentencji, przy czym o kosztach postępowania postanowiono zgodnie z art. 98
k.p.c.

=====