

Wyrok z dnia 25 sierpnia 1998 r.

I PKN 114/98

Normy czasu pracy obowiązują również przy zatrudnieniu pracowników na budowie eksportowej, niezależnie od wymiaru ich zadań lub norm pracy.

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 1998 r. sprawy z powództwa Piotra J. przeciwko Towarzystwu Handlowemu „E.” SA w W. przy udziale interwenienta ubocznego: Przedsiębiorstwa Eksportowo-Montażowego „E.-M.” Sp. z o.o. w K. o wypłatę wynagrodzenia, zwrot kosztów wizy i zwrot kosztów zezwolenia na pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 27 listopada 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 27 listopada 1997 r. oddalił apelację pozwanego Towarzystwa Handlowego „E.” SA w W. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie zasądzającego od pozwanego na rzecz powoda Piotra J. kwotę 11.142,33 DM z 8% odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od poszczególnych zasądzonych należności miesięcznych. Zasądzona kwota obejmowała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 6.738,99 DM, wynagrodzenie zaległe z tytułu nominalnego czasu pracy w kwocie 2.788,44 DM, kwotę 1555,90 DM jako resztę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 1994 rok oraz kwotę 58 DM tytułem zwrotu kosztów badania lekarskiego.

Sąd Apelacyjny potwierdził brak biernej legitymacji procesowej po stronie Przedsiębiorstwa Eksportowo-Montażowego „E.-M.” Spółki z o.o. w K., gdyż z

umowy o współpracy w przedmiocie eksportu dostaw i usług oraz z umowy o pracę z dnia 25 stycznia 1994 r. wynika, że „E.-M.” jako wykonawca usługi zagranicznej był w sferze stosunku pracy jedynie pełnomocnikiem jednostki kierującej - pozwanego „E.” SA w W., co powtarza brzmienie § 6 pkt 1 d umowy eksportera ze sprzedającym. Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, który mimo braku urzędowej ewidencji czasu pracy dokonał sumiennej i wyczerpującej oceny innych dowodów w tej kwestii. Ocenione w granicach art. 233 § 1 KPC dowody wykazały, że pozwany narzucił zatrudnianym pracownikom liczbę godzin pracy wyższą od nominalnej (podstawowej) dobowej normy czasu pracy. W szczególności dobowy wymiar godzin pracy od poniedziałku do piątku wynosił 9,5 godziny, a w sobotę 7,5 godziny. Również potrzeby związane z koniecznością sprostania wymaganiom wydajności pracy spowodowały, że polscy pracownicy nie mieścili się w przyjętych normach zadaniowych i w celu wykonania konkretnych robót zmuszeni byli pracować dłużej niż 46 godzin na tydzień.

Na tle takich ustaleń Sąd Apelacyjny przyjął wiarygodność dowodową skrupulatnych zapisków powoda w zakresie ewidencji czasu pracy, które zostały potwierdzone zeznaniami świadków i nie były negowane przez świadków z kierownictwa budowy. Takie ustalenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych zostało przyjęte przez biegłego jako podstawa wyliczenia zasądzonych należności.

Sąd Apelacyjny zdyskwalifikował twierdzenia pozwanego, że dokładnie ustalony i ściśle nadzorowany czas pracy powoda określony był wyłącznie wymiarem jego zadań, ponieważ tzw. zadaniowy czas pracy z art. 136 KP stosuje się w razie trudności w oznaczeniu rozpoczęcia lub zakończenia pracy, kiedy pozostawia się pracownikowi swobodę w wykonaniu powierzanej mu pracy, co do której zapotrzebowanie w konkretnych dniach jest trudne do ustalenia. Taka sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie, w której występował stały rozkład czasu pracy, a pozwany stosując tzw. zadaniowo-czasowy wymiar czasu pracy, obejmujący wynagrodzenie podstawowe za nominalny 42 godzinny tydzień pracy oraz część ruchomą wynagrodzenia, wypłacaną w zależności od wykonania w wyznaczonym terminie należytej jakości określonego zadania roboczego, powinien uwzględniać wymagania art. 134 KP i § 11 pkt 8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. Nr 44, poz. 259 ze zm., powoływanego dalej jako rozp. RM za 27 grudnia 1974

r.) i przepisy 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).

Z materiału dowodowego w sprawie wynikało, że w niektórych miesiącach odbywała się praca w godzinach nadliczbowych, mimo że normy zadaniowe były wykonane, a w innych okresach pracowano w godzinach nadliczbowych, a nie wykonywano określonych zadań roboczych, co świadczyło o braku powiązania między wymaganiami wydajności pracy a wydatkowaniem pracy przez pracownika ponad podstawowe normy czasu pracy.

Powyższe względy prowadziły Sąd Apelacyjny do wyrażenia stanowiska, że ochrona podstawowego czasu pracy obowiązuje również na budowie eksportowej, niezależnie od realizacji na takich budowach robót, wymagających norm zadaniowych, a powód miał prawo do wynagrodzenia za czas faktycznie przepracowany, w tym obejmujący pracę w ustalonej liczbie godzin nadliczbowych.

W kasacji pozwanego „E.” S.A. w W. podniesiono zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 3 KP i § 2 rozp. RM z 27 grudnia 1974 r. w związku z § 6 ust. 1 lit. d umowy o współpracy z dnia 25 kwietnia 1994 r. - przez niewłaściwą ich interpretację, która doprowadziła do ustalenia, że pozwany był pracodawcą powoda, co stanowiło równoczesny procesowy zarzut z art. 379 KPC, uzasadniany brakiem biernej legitymacji procesowej pozwanego. Dalej skarżący zarzucił naruszenie art. 136 KP przez błędną wykładnię wykluczającą dopuszczalność stosowania na budowach eksportowych systemu zadaniowo-premiowego, wreszcie - naruszenie art. 233 § 1 KPC - przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i niepoddanie zapisów powoda dotyczących ewidencji jego czasu pracy ekspertyzie grafologicznej, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

W piśmie określonym jako odpowiedź na kasację interwenient uboczny - Przedsiębiorstwo Eksportowo-Montażowe „E.-M.” Spółka z o.o. w K., popierając kasację, wniósł o nieuwzględnienie zarzutu braku biernej legitymacji procesowej pozwanego, który był pracodawcą powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja jest nieuzasadniona. Oczywiście bezzasadny jest zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 3 KP i § 2 rozp. RM z 27 grudnia 1974 r. oraz związany z nimi proceduralny zarzut braku biernej legitymacji procesowej pozwanego. Status prawny pozwanego Towarzystwa Handlowego „E.” S.A. w W. jako pracodawcy powoda wynika wprost z dokumentów dotyczących stosunku pracy, tj. z umowy o pracę z dnia 15 listopada 1993 r., która zgodnie z brzmieniem § 1 określała prawa i obowiązki stron wynikające z faktu zatrudnienia powoda za granicą na budowie eksportowej przez „Jednostkę kierującą”, którą był pozwany, reprezentowany jedynie przez „Pełnomocnika - Dyrektora PE-M „E.-M. S-ka z o.o. w K.”, a także z aneksu do tej umowy z dnia 15 października 1994 r., sygnowanego przez strony stosunku pracy.

Status prawny pozwanego jako pracodawcy powoda potwierdzają również postanowienia umowy o współpracy w przedmiocie eksportu dostaw i usług - zawartej w dniu 25 kwietnia 1994 r. pomiędzy pozwanym, określonym w tej umowie jako „Eksporter”, a interwenientem ubocznym Przedsiębiorstwem Eksportowo-Montażowym „E.-M.” w K., zwanym w tej umowie „Sprzedającym”. W treści § 6 ust. 1 pkt d tej umowy bezpośrednio określono, że interwenient uboczny wykonywał wyłącznie - w imieniu pozwanego - czynności wchodzące w zakres praw i obowiązków pracodawcy w stosunku do pracowników zatrudnionych na budowie, a z brzmienia § 6 ust. 1 pkt o tej umowy - wynikało „wypełnianie obowiązków pracodawcy ustalonych w Kodeksie Pracy i innych przepisach szczegółowych na podstawie pełnomocnictwa Eksportera”, którym był pozwany.

Sygnalizowane postanowienia potwierdzały prawidłową kwalifikację prawną pozwanego jako pracodawcy powoda, który zatrudniał go jako pracownika - według definicji legalnej z art. 3 KP, oraz w ujęciu normatywnym § 2 ust. 4 rozp. RM z 27 grudnia 1974 r., który kreował status prawny pozwanego jako pracodawcy - będącego jednostką kierującą do pracy za granicą pracownika - według określenia zawartego w umowie o pracę z dnia 5 listopada 1993 r.

Równocześnie przesądzenie o bezpodstawności zarzutu naruszenia tych przepisów prawa materialnego przekreśliło zasadność zarzucanego w kasacji braku biernej legitymacji procesowej pozwanego, który zresztą w żadnym wypadku nie stanowi podstawy do stwierdzenia nieważności postępowania w rozumieniu art. 379 KPC, jak oczywiście błędnie wykazywał skarżący.

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 136 KP „przez błędną interpretację, wykluczającą możliwości stosowania przez pracodawcę na budowach eksportowych w

RFN systemu zadaniowo-premiowego”, wstępnie należało rozważyć przez pryzmat proceduralnego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC „poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów”, albowiem zgodnie z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, które wytyczają wyartykułowane przepisy prawa materialnego lub procesowego oraz ich uzasadnienie.

Z treści art. 233 § 1 KPC wynika kompetencja sądu orzekającego w sprawie do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Norma ta nie stanowi natomiast podstawy do podważenia zasady sędziowskiej swobodnej oceny dowodów przez czynienie zarzutu nieprzeprowadzenia wyczerpującego postępowania dowodowego, w tym przez pominięcie wniosków dowodowych pozwanego w zakresie ekspertyzy grafologicznej zapisków pozwanego lub podważających prawidłowość, bądź rzetelność uzyskanej przez sąd opinii biegłego, jeżeli nie wyartykułowano żadnych innych przepisów prawa procesowego, które zdaniem skarżącego miały być naruszone przez sąd drugiej instancji w sposób istotnie wpływający na wynik sprawy. Zarzut braku wyczerpującego przeprowadzenia postępowania dowodowego nie mieści się w granicach art. 233 § 1 KPC, który dotyczy sędziowskiej oceny dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie. Inaczej rzecz ujmując - brak wyartykułowania innych, poza art. 233 § 1 KPC, przepisów dotyczących postępowania dowodowego, które zdaniem skarżącego miał naruszyć sąd drugiej instancji, w tym przepisów, które mogły podważyć prawidłowość lub rzetelność, bądź wskazać na błędy uzyskanej opinii biegłego - powodował, że dla kasacyjnej oceny zarzutu z art. 233 § 1 KPC, który dotyczy wyłącznie sędziowskiej wszechstronnej oceny zebranego materiału - miarodajne są ustalenia faktyczne zawarte w zebranym materiale dowodowym, a bez znaczenia są okoliczności, które mogłyby wynikać z ewentualnego uzupełnienia tego materiału dowodowego.

W takim rozumieniu sprawy Sąd drugiej instancji władny był przyjąć rozstrzygający w sferze faktów walor dowodowy skrupulatnych zapisków powoda, popartych zeznaniami świadków, którym nie zaprzeczali świadkowie z kierownictwa budowy, jeżeli pozwany pracodawca nie przedstawił dowodów dokumentujących własną ewidencję czasu pracy powoda.

W sytuacji wiążącego ustalenia - wytyczania przez pracodawcę czasu pracy powoda w sposób stale wykraczający ponad powszechnie obowiązujące dobowe i tygodniowe normy czasu pracy chybiony był zarzut naruszenia art. 136 KP. Już

sama treść tego przepisu nie wyłącza stosowania godzin nadliczbowych wobec pracowników objętym tzw. zadaniowym czasem pracy, skoro nie stosuje się do nich jedynie przepisów określających dodatkowe wynagrodzenie za taką pracę. Powierzenie takim pracownikom stałej pracy przekraczającej podstawowy czas pracy powinno prowadzić do zmniejszenia ilości tych zadań w sposób umożliwiający ich wykonanie w powszechnie obowiązujących normach czasu pracy, ponieważ brak jest podstaw prawnych do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które wymuszają konieczność stałego wykonywania powierzonych stałych zadań roboczych w godzinach nadliczbowych.

W takim rozumieniu sprawy, Sąd drugiej instancji wcale nie zajął stanowiska o niedopuszczalności stosowania przez pozwanego na budowach zagranicznych zadaniowo-premiowego systemu pracy, ale zasadnie argumentował, że żadne działanie pracodawcy nie może wyłączyć lub modyfikować obowiązku stosowania imperatywnych przepisów o czasie pracy. Wydaje się zresztą, że pozwany pojęciowo myli zadaniowo-premiowy system wynagradzania pracowników od sposobu określenia obowiązujących pracowników miar czasu pracy, które nie mogą naruszyć powszechnych norm dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy. W takim zakresie Sąd Apelacyjny przekonująco zdyskwalifikował możliwość stosowania do powoda tzw. zadaniowego czasu pracy, o którym stanowi art. 136 KP, trafnie wykazując, że sprzeciwiał się temu obowiązujący, dokładnie ustalony i nadzorowany godzinowy czas pracy powoda, w którym nie było trudności w oznaczeniu godzin rozpoczęcia lub zakończenia pracy, co przekreślało jakkolwiek jego swobodę w innym dysponowaniu czasem pracy. Skoro w takim systemie czasu pracy powód - w miarodajnie ustalonym rozmiarze - pracował w wymiarze przekraczającym powszechnie obowiązujące normy czasu pracy, to należało mu się wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe. Nie może bowiem podlegać kwestii, że ochrona czasu pracy pracownika obowiązuje również w okresie zatrudnienia na budowie eksportowej niezależnie od stawianych tam zadaniowych norm pracy.

Mając powyższe na uwadze kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.
