

Wyrok z dnia 10 listopada 2009 r.

II PK 51/09

1. Czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

2. Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Małgorzata Gersdorf, Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 listopada 2009 r. sprawy z powództwa Marii W. przeciwko SCA P.D. Spółki z o.o. w T.P. o odszkodowanie i wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 17 października 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

W pozwie z 31 stycznia 2007 r. Maria W. wniosła o zasądzenie od pozwanej „SCA P.D.” Spółki z o.o. z siedzibą w S. 16.431,70 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od lutego 2004 r. do dnia zapłaty. Następnie, pismem z 6 lutego 2007 r. powódka rozszerzyła powództwo, domagając się także zapłaty 9.600 zł tytułem odszkodowania za dopuszczenie się przez pozwaną ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy,

wskutek czego powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu, wyrokiem z 8 lipca 2008 r. uwzględnił żądania powódki i zasądził na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia 2004 r. do grudnia 2006 r. w łącznej kwocie 16.431,70 zł z ustawowymi odsetkami od poszczególnych wynagrodzeń miesięcznych od pierwszego dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty (punkt 1 wyroku) oraz odszkodowanie w wysokości 9.600 zł z ustawowymi odsetkami od 14 lutego 2007 r. do dnia zapłaty (punkt 2 wyroku). W pozostałym zakresie - co do odsetek od kwoty odszkodowania - powództwo zostało oddalone (punkt 3 wyroku). Nadto Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu (punkt 4 wyroku) i wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.238,40 zł [...].

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę od 15 stycznia 1997 r., ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw kontroingu, w wymiarze 3/4 etatu, czyli 30 godzin tygodniowo, od poniedziałku do piątku w godzinach od 8³⁰ do 14³⁰ za wynagrodzeniem 3.200 zł brutto. Pozwany ewidencjonował czas pracy swoich pracowników za pomocą kart elektronicznych, których zbliżenie do czytnika rejestrowało godzinę wejść i (wyjść) pracowników na teren zakładu pracy. Zmiana tych danych nie była możliwa. Okres przebywania na terenie zakładu był kwalifikowany w systemie jako czas przebywania na terenie przedsiębiorstwa, a do czasu pracy zaliczano jedynie taki czas, jaki odpowiadał dobowemu wymiarowi czasu pracy danego pracownika. W konsekwencji dłuższe przebywanie - ponad dobowy wymiar czasu pracy - na terenie zakładu nie było automatycznie kwalifikowane w systemie jako praca w godzinach nadliczbowych. Natomiast w drodze ręcznych korekt, dokonywanych przez upoważnioną osobę, czas pracy ponad normę pracy kwalifikowano, na wniosek pracownika, jako pracę ponad normę, będącą odpracowaniem opóźnienia lub innych nieobecności w pracy. Do września 2006 r. osobą upoważnioną do dokonywania korekt była Wioletta S., a następnie powódka, która z chwilą przejścia tych obowiązków dokonała w systemie korekt dotyczących jej czasu pracy, począwszy od początku 2006 r. Korekty te porządkowały czas pracy i dotyczyły odpracowanych spóźnień do pracy oraz niewłaściwie wprowadzonych dwóch dni urlopu powódki. Rodzaj służbowych obowiązków powódki oraz organizacja pracy u pozwanej powodowały, że powódka często pracowała ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy. Jej zadaniem było sporządzanie

comiesięcznych raportów do centrali, do których dane otrzymywała niekompletne i z opóźnieniem. Niekiedy powódka otrzymywała polecenie wcześniejszego sporządzenia któregoś z raportów. O wykonywaniu przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych wiedzieli jej przełożeni, zdarzało się że wieczorami omawiała z nimi telefonicznie raporty lub wysyłała do ich wiadomości maile z raportami. Kwestia pracy w godzinach nadliczbowych nie była poruszana między stronami: powódka nie domagała się zapłaty stosownego wynagrodzenia, a pozwana nie wymagała, aby powódka na pracę w godzinach nadliczbowych otrzymywała zgodę przełożonych. Od stycznia 2004 r. do grudnia 2006 r. powódka przepracowała łącznie 1.014,3 godzin ponad uzgodniony wymiar czasu pracy, w tym 278,9 godzin nadliczbowych, za co nie otrzymała wynagrodzenia ani dodatku. W dniu 3 listopada 2006 r. powódka złożyła pozwanemu propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 7 grudnia 2006 r., deklarując jednocześnie przeprowadzenie szkolenia dla pracowników mających przejąć jej obowiązki i sporządzenie raportów za listopad 2006 r. Pozwana na tę propozycję nie przystała, wobec czego 7 grudnia 2006 r. powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczyny permanentne naruszanie przez pozwaną przepisów o czasie pracy, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od stycznia 2004 r. oraz niedotrzymanie przyrzeczenia rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za uzasadnione.

Co do zarzutów pozwanej, że czas przebywania w zakładzie pracy nie odpowiadał czasowi wykonywania pracy Sąd stwierdził, że pozwana wbrew ciężarowi dowodzenia nie wykazała, aby powódka czas spędzany w zakładzie pracy przeznaczała na inne cele niż praca. Nie może o tym świadczyć przedstawiony przez pozwaną dowód wysłania przez powódkę dwóch maili o treści niezwiązanej z pracą, natomiast co do lekcji języka angielskiego, to powódka uwzględniła ten czas niewykonywania pracy w swoim wyliczeniu przepracowanych godzin.

Natomiast uzasadniając zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania, Sąd pierwszej instancji wskazał, że ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, jakich dopuściła się pozwana wobec powódki, polegały na naruszeniu art. 151 § 1 k.p. oraz art. 94 pkt 5 k.p. W szczególności pozwana - na skutek złej organizacji pracy - zmuszała powódkę do pracy w godzinach nadliczbowych pomimo niezrealizowania przesłanek dopuszczalności takiej pracy.

W apelacji pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w części objętej punktami 1, 2, 4 i 5, tj. w części uwzględniającej powództwo, obciążającej pozwaną kosztami procesu i nadającej rygor natychmiastowej wykonalności. Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił apelację i kosztami postępowania apelacyjnego obciążył pozwaną w zakresie poniesionym.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez wyrok pierwszej instancji naruszenia art. 45 Konstytucji i art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 k.p.c., przez oddalenie wniosku dowodowego pozwanego o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu rachunkowości, uwzględniającej to, że na terenie siedziby pozwanej funkcjonują dwa czytniki kart oraz wskazującej, czy praca była wykonywana „od chwili otwarcia drzwi czy odbicia drugiego czytnika”, Sąd Okręgowy stwierdził, że w regulaminie pracy obowiązującym pracowników pozwanej przyjęto, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w siedzibie zakładu lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (§ 13 ust. 1 regulaminu). Zgodnie natomiast z § 19 ust. 1 tego regulaminu, pracownicy potwierdzają przybycie do zakładu pracy przez odbicie karty czasowej. W konsekwencji skorzystanie z każdego z czytników kart zamontowanych w siedzibie zakładu pracy należy uznać za miarodajne dla określenia czasu, w którym pracownicy pozwanej pozostają do jego dyspozycji, równoznacznego z czasem pracy. Bezpodstawne jest czynione przez skarżącego rozróżnienie, z którego czytnika korzystała powódka. Istnienie dwóch czytników wskazuje na to, że pozwana jako pracodawca godziła się na to, aby niezależnie od tego, z którego korzystali pracownicy, wynik ich pomiarów uznawać za miarodajny do ustalenia czasu pracy pracowników. Nie mogło też być przedmiotem opinii biegłego ustalenie, od jakiego momentu była wykonywana praca: czy od chwili otwarcia drzwi czy odbicia drugiego czytnika. Sens wykorzystywania czytników polega na przyjęciu, że z chwilą odbicia karty w czytniku następuje rozpoczęcie pracy, od tej bowiem chwili pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, tym bardziej, że chwilę odbicia karty przy wejściu do zakładu pracy i chwilę rozpoczęcia pracy z reguły dzielą sekundy. Zgodnie więc z postanowieniami regulaminu pracy, czytniki kart czasowych stanowiły podstawę sporządzenia ewidencji czasu pracy, pomimo że rejestrowały czas od przybycia do zakładu pracy do jego opuszczenia, utożsamiany z czasem pracy.

Co do zarzutu naruszenia art. 55 § 1¹ k.p., przez przyjęcie, że powódka mogła rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu niewypłacenia wynagrodzenia, Sąd Okręgowy wskazał, że wynik postępowania dowodowego nie pozostawia wątpliwości, że powódka od stycznia 2004 r. pracowała w godzinach nadliczbowych, za co nie otrzymała należnego wynagrodzenia, co stanowiło rażące naruszenie przez pozwaną podstawowych obowiązków pracodawcy. Świadczenie przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych niezgodnie z regulaminem pracy, tj. bez stosownego pisemnego polecenia wydanego przez prezesa zarządu lub osobę przez niego upoważnioną (§ 17 ust. 3 regulaminu pracy), nie dyskwalifikuje tej pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych. Stałą praktyką panującą w zakładzie pracy pozwanej było to, że pracownicy administracji pracę w godzinach nadliczbowych świadczyli bez polecenia za wiedzą i domniemaną zgodą zwierzchników, którzy nie sprzeciwiali się takiemu stanowi rzeczy. Kodeks pracy nie zawiera warunku pisemnego polecenia przez przełożonego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, Nie można zatem przyjąć, aby warunek taki skutecznie wprowadzały postanowienia regulaminu pracy. Także bierne zachowanie się zwierzchnika może być równoznaczne z wydaniem polecenia takiej pracy, w szczególności zaś brak jego sprzeciwu na wykonywanie przez pracownika obowiązków pracowniczych może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia takiej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343). Także faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych w pewnych sytuacjach może być uznana za wynikającą z polecenia (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, OSNCP 1976 nr 10, poz. 223). Jedynym warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 662). Jak zeznał prezes zarządu pozwanej Spółki Zbyszek K., miał on świadomość tego, że powódka zostawała w pracy aż do godzin wieczornych, w tym czasie wykonując pracę i telefonując do niego w sprawach służbowych. Strona pozwana nie zabraniała powódce świadczenia pracy w tym czasie, lecz tolerowała to, pośrednio godząc się na to. W konsekwencji - pomimo braku pisemnego polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych - brak podstaw do uznania, że praca wykonywana przez powódkę ponad obowiązujące ją normy czasu pracy nie była pracą w

godzinach nadliczbowych i że powódce nie przysługuje wynagrodzenie ze stosownym dodatkiem.

Za bezzasadne Sąd Okręgowy uznał również zarzuty naruszenia art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i § 17 pkt 3 i 4 regulaminu pracy, przez wadliwe uznanie, że czas pozostawania powódki po godzinach pracy w miejscu pracy był czasem pracy w godzinach nadliczbowych oraz że czas „poruszania się przez powódkę na terenie zakładu pracy” jest tożsamy z czasem pracy i czasem pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu, brak pisemnego polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie wyklucza uznania, że powódka taką pracę wykonywała. Sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego jest też założenie, że powódka zostawała dłużej w zakładzie pracy w innych celach niż wykonywanie pracy. Powódka była obciążona dużą ilością pracy i w okresach wysyłania sprawozdań pracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy, do późnych godzin wieczornych. Pozwana nie wykazała, aby pozostając dłużej w pracy powódka zamiast wykonywania pracy zajmowała się czymś innym. Wydruki dwóch maili są jednostkowymi przykładami pozasłużbowych aktywności powódki w godzinach pracy, natomiast czas lekcji języka angielskiego, został uwzględniony w zestawieniu czasu pracy powódki. Sąd podkreślił że zgodnie z regulaminem pracy, czas „poruszania się przez powódkę na terenie zakładu pracy” ustalony na podstawie elektronicznego systemu rejestracji czasu pracy, stanowił podstawę ewidencjonowania czasu pracy i brak jest jakichkolwiek podstaw do odjęcia od tego czasu jakiegokolwiek czasu, w którym rzekomo powódka nie świadczyła pracy. Skoro czasem pracy jest czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy, to od chwili przybycia do pracy - zarejestrowanej w systemie jako odbicie karty czasowej - powódka pozostawała w jego dyspozycji, a zatem rozpoczynała pracę, czego pozwana nie zdołała skutecznie podważyć.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, a mianowicie błędną wykładnię: (-) art. 151 § 1 k.p. i § 17 pkt 3 i 4 regulaminu pracy pozwanej, przez uznanie, że brak pisemnego polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie dyskwalifikuje tej pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych, a więc wbrew dyspozycji art. 151 § 1 k.p., stanowiącego o możliwości wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych tylko i wyłącznie w enumeratywnie wskazanych przypadkach, do których należą między innymi szczególne potrzeby pracodawcy; (-) art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i § 17 pkt 3 i 4 regulaminu pracy pozwanej, przez uznanie,

że dane elektronicznego systemu ewidencji czasu rejestrowały czas od przybycia do zakładu pracy do jego opuszczenia, utożsamiany z czasem pracy.

Na tej podstawie skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania, a ponadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania powstałych na skutek wniesienia skargi kasacyjnej według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Na wstępie należy wskazać, że w skardze nie podniesiono zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Wobec tego Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku przy ocenie naruszenia prawa materialnego (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Konieczne jest również przypomnienie, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), co w szczególności oznacza, że nie może brać pod uwagę naruszenia przepisów prawa, którego strona skarżąca nie zarzuciła w podstawie skargi. W związku z tym należy zauważyć, że jakkolwiek pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, a więc także w części oddalającej apelację w zakresie dotyczącym zasądzenia przez Sąd pierwszej instancji odszkodowania z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, uzasadniającego rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., to nie podniosła zarzutu naruszenia tego przepisu ani w *petitum* skargi, ani w jej uzasadnieniu. Z tego względu Sąd Najwyższy nie może objąć zaskarżonego wyroku kontrolą kasacyjną w tym zakresie, a skarga kasacyjna w tej części podlega oddaleniu.

W podstawie rozpoznawanej skargi podniesiono wyłącznie zarzuty dotyczące części wyroku Sądu Okręgowego oddalającej apelację w zakresie odnoszącym się do zasądzenia przez Sąd pierwszej instancji na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zarzuty te dotyczą naruszenia art. 128 § 1 k.p., art. 151 § 1 k.p. i § 17 pkt 3 i 4 (powinno być ust. 3 i 4) regulaminu pracy. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zgodnie z drugim z nich, 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2) szczególnych potrzeb pracodawcy. Natomiast według § 17 ust. 3 regulaminu pracy, prezes zarządu lub osoba przez niego upoważniona wydaje pisemne polecenie pracownikowi zakładu pracy na pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei stosownie do § 17 ust. 4, w sytuacjach nagłych akceptację należy uzyskać po zaistnieniu okoliczności zatrudnienia pracownika w godzinach nadliczbowych.

W pierwszej kolejności zostanie rozważony zarzut naruszenia art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i § 17 pkt 3 i 4 Regulaminu pracy, przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że dane elektronicznego systemu ewidencji czasu rejestrowały czas od przybycia do zakładu pracy do jego opuszczenia, utożsamiany z czasem pracy. Z wyjaśnienia tego zarzutu zawartego w uzasadnieniu skargi wynika, że zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy błędnie uznał, że pracą w godzinach nadliczbowych jest czas pozostawania pracownika (powódki) w zakładzie pracy lub czas pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., podczas gdy zgodnie z art. 151 § 1 k.p., do godzin nadliczbowych wlicza się tylko czas wykonywania pracy. Zarzut ten jest nietrafny. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela, prezentowane w uzasadnieniu skargi kasacyjnej zapatrywanie, przedstawione najpełniej w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 1998 r. I PKN 143/98 (OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 389), zgodnie z którym art. 133 k.p. (obecnie 151 k.p.), zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Pogląd ten przyjmuje także część doktryny prawa pracy. W związku z tym Sąd Najwyższy uznaje, że czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Tego rodzaju czas może być, w szczególności, prawnie kwalifikowany jako dyżur zakładowy (art. 151⁵ § 1 i 2 k.p.) lub czas

wolny od pracy. Wracając do rozpatrywanego zarzutu strony pozwanej należy zauważyć, że wbrew twierdzeniom zawartym w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, Sąd Okręgowy nie wypowiedział się w kwestii pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych ani nie utożsamiał wyraźnie czasu pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy (art. 128 § 1 k.p.) z czasem wykonywania pracy (art. 151 § 1 k.p.). Trafnie w uzasadnieniu skargi wskazano, że błędne jest stwierdzenie Sądu Okręgowego, że skorzystanie z każdego z czytników kart zamontowanych w siedzibie zakładu pracy należy uznać za miarodajne dla określenia czasu, w którym pracownicy pozwanej pozostają do jego dyspozycji, równoznacznego z czasem pracy. Wbrew temu twierdzeniu Sądu Okręgowego, system elektronicznej kontroli wejścia i wyjścia z zakładu pracy (miejsca pracy) potwierdza jedynie czas obecności pracownika w miejscu pracy, na który mogą się składać okresy pozostawania w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy, praca w godzinach nadliczbowych, czas dyżuru zakładowego, a także czas niewliczany do czasu pracy, jak np. czas pozostawania w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia z pracy, czas uczestniczenia w zebraniu związkowym itp. Strona skarżąca nie dostrzegła jednak, że Sąd Okręgowy (podobnie jak Sąd pierwszej instancji) ustalił, że powódka cały czas między godzinami wejścia i wyjścia wykazanymi przez elektroniczne czytniki, poza - jak to określił Sąd - sekundami dzielącymi chwilę odbicia karty przy wejściu do zakładu pracy i chwilę rozpoczęcia pracy, czasem potrzebnym na wysłanie dwóch wiadomości mailowych oraz czasem na naukę języka angielskiego, odliczonym od czasu pracy, poświęcała na wykonywanie pracy. Jak wskazano na wstępie Sąd Najwyższy jest tymi ustaleniami faktycznymi związany. Pełnomocnik strony pozwanej nie podniósł także zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. co do przyjętej przez Sąd metody rozkładu ciężaru dowodu między stronami postępowania, ograniczając się do neutralnego wskazania w uzasadnieniu, że ciężar dowodu w zakresie faktycznego wykonywania pracy w czasie przebywania powódki w zakładzie pracy powinien spoczywać na powódce. Uniemożliwia to dokonanie kasacyjnej kontroli prawidłowości zaskarżonego wyroku w tym zakresie. W tej sytuacji należy uznać, że Sąd Okręgowy, na gruncie przyjętych i niepodważonych w skardze ustaleń faktycznych, prawidłowo zakwalifikował te godziny jako czas pracy w godzinach nadliczbowych. Należy też dodać, że powołując w ramach rozpatrywanego zarzutu naruszenia § 17 ust. 3 i 4 regulaminu, autor skargi nie wyjaśnił w czym widzi naruszenie tych przepisów. Wobec

tego Sąd Najwyższy nie może ocenić trafności rozpatrywanego zarzutu w tym zakresie. Z tych względów zarzut naruszenia art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i § 17 pkt 3 i 4 regulaminu pracy należało uznać za chybiony.

Bezzasadny okazał się również zarzut naruszenia art. 151 § 1 k.p. i § 17 pkt 3 i 4 regulaminu pracy pozwanej, przez uznanie, że brak pisemnego polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie dyskwalifikuje tej pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych, a więc wbrew dyspozycji art. 151 § 1 k.p., stanowiącego o możliwości wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych tylko i wyłącznie w enumeratywnie wskazanych przypadkach, do których należą między innymi szczególne potrzeby pracodawcy. W uzasadnieniu tego zarzutu wskazano, między innymi, że skoro przepisy § 17 pkt 3 i 4 regulaminu pracy pozwanej wiążące powódkę określały formę, w jakiej winno być wydane polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, to naturalną tego konsekwencją jest, że forma ta winna być dochowana. Przebywanie powódki na terenie zakładu pracy bez zgody pracodawcy oraz bez pisemnego polecenia wydanego w przewidzianej w regulaminie formie, nie powinno stanowić zatem pracy w godzinach nadliczbowych, a w konsekwencji nie powinien jej za przebywanie na terenie zakładu pracy po godzinach pracy przysługiwać dodatek za pracę nadliczbową.

Ocena trafności powyższego zarzutu wymaga rozpatrzenia dwóch kwestii. Pierwszą jest znaczenie polecenia pracodawcy dla obowiązku pracownika podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (tylko w tym zakresie rozważenie tej kwestii jest istotne w niniejszej sprawie). Drugą, znaczenie postanowień regulaminu pracy o treści takiej, jak cytowane wcześniej § 17 ust. 3 i 4 regulaminu pracy pozwanej. Co do pierwszego z tych zagadnień należy wskazać, że z treści art. 151 § 1 pkt 2 k.p. nie wynika, aby podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych w razie szczególnych potrzeb pracodawcy było uzależnione od polecenia pracodawcy, a tym bardziej od wydania takiego polecenia w określonej formie. Pogląd ten już od dawna nie budzi wątpliwości w orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie prawa pracy. Zważywszy jednak na to, że w przypadku pracy nadliczbowej w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy ocena, czy wystąpiły takie potrzeby należy z natury rzeczy do pracodawcy, warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma taki charakter jest polecenie pracodawcy (wydane w jakiegokolwiek formie dostatecznie jasno wyrażającej wolę pracodawcy) lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną choćby

dorozumianą akceptacją jej wykonywania (zob. wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99). Należy jednak wskazać, że wyjątkowo orzecznictwo dopuszcza uznanie za pracę w godzinę nadliczbowych pracy podyktowanej szczególnymi potrzebami podjętej bez wiedzy pracodawcy (np. obiektywnie koniecznej pracy w czasie podróży służbowej, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78). Z powyższych uwag wynika wniosek, że uznaniu za pracę nadliczbową pracy wykonywanej przez powódkę po normalnych godzinach pracy nie sprzeciwia się brak wyraźnego polecenia pozwanej. Sąd Okręgowy ustalił bowiem, jak wcześniej wskazano, że powódka wykonywała tego rodzaju pracę za wiedzą i zgodą przełożonych. Co więcej, wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników administracji za wiedzą i zgodą zwierzchników było stałą praktyką w zakładzie, a świadomość wykonywania takiej pracy przez powódkę miał także prezes zarządu. W tej sytuacji zakwalifikowaniu pracy powódki, jako pracy w godzinach nadliczbowych, nie przeszkadzają powołane w podstawie skargi kasacyjnej postanowienia regulaminu pracy, z których wynika, że praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w zakładzie pozwanej na podstawie pisemnego polecenia prezesa zarządu lub osoby przez niego upoważnionej oraz że w sytuacjach nagłych akceptację takiej pracy należy uzyskać po „zaistnieniu okoliczności zatrudnienia pracownika w godzinach nadliczbowych”. Należy bowiem stwierdzić, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 pkt 1 k.p. pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania. Postanowienia regulaminu, takie jak § 17 ust. 3 i 4 regulaminu pracy pozwanej, określają bowiem jedynie pewne porządkowe reguły związane z zarządzeniem i ustaleniem wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, których naruszenie przez pracownika lub pracodawcę nie może przekreślać uprawnień pracownika związanych z rzeczywistym wykonaniem takiej pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====