



Sygn. akt I PK 142/09

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa E. D.

przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o nadgodziny,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 20 marca 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Pozwem z 15 października 2007 roku powódka E. D. wniosła o zasądzenie od pozwanego C. i S. 43 734,00 zł wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w

okresie od 22 lutego 2005 r. do 17 listopada 2007 r. Na rozprawie 21 października 2008 r. pozwany wniósł o wydanie wyroku wstępnego. Powódka przyłączyła się do wniosku. Wyrokiem wstępnym z 3 listopada 2008 r. Sąd Rejonowy w P. uznał roszczenie E. D. przeciwko C. sp. z o.o. w W. o nadgodziny za uzasadnione co do zasady.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Powódka do 22 lutego 2005 r. była pracownikiem A. Polska sp. z o.o. a od 23 lutego 2005 r. stała się pracownikiem C. i S. (art. 23¹ k.p.). 31 marca 2005 r. rozwiązano stosunek pracy za porozumieniem stron. 1 kwietnia 2005 r. zawarto umowę o pracę czas określony (do 28 lutego 2013 r.), zgodnie z którą powódka została zatrudniona jako menadżer zawodu w dziale rozrywka, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z § 5 umowy powódce przyznano prawo do dodatku za pracę w nadgodzinach. 14 czerwca 2005 r. pozwana spółka poinformowała powódkę o obowiązujących normach czasu pracy – 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w tygodniu w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. 1 listopada 2005 r. umowę przekształcono na umowę na czas nieokreślony. Zgodnie z § 15 ust. 1 pkt b regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego czas pracy pracowników zatrudnionych m. in. na stanowisku menadżera zawodu określony był wymiarem ich zadań. Zgodnie z § 16 ust. 3 regulaminu pracownicy zatrudnieni na stanowiskach objętych zadaniowym czasem pracy zobowiązani byli do potwierdzenia swojej obecności w pracy poprzez odbicie karty czasu pracy w chwili przybycia do pracy. W hipermarkecie w P. pracownicy objęci zadaniowym czasem pracy nie korzystali z kart czasu pracy. Powódka oprócz działu rozrywka odpowiedzialna była także za działy kultura, auto i majsterkowanie. Jako menadżer zawodu powódka podlegała bezpośrednio dyrektorowi marketu. Powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczyła pracę od godziny 6-7 do godziny 18-19. Przygotowywała zamówienia towarów dla podległych sobie trzech działów. Dbała o ekspozycję towarów, zarządzała podległymi sobie pracownikami, układała grafiki pracy, rozliczała czas pracy podległych sobie pracowników, wykładała towary. Na każdym z działów podległych powódce zatrudniony był lider (pracownik podległy powódce pomagający jej w zarządzaniu pracą działu). Liderzy mogli w przypadku nieobecności powódki przejąć część jej obowiązków. Część obowiązków

przejmował inny menadżer zawodu. Na działach podległych powódce brakowało pracowników. Wolnymi dniami powódki były niedziele i czwartki. Powódka świadczyła jednak prace w dni wolne. W zamian za pracę w dzień wolny powódka nie odbierała dnia wolnego. Sąd uznał, że skoro A. S. przy znacznie mniejszym zakresie obowiązków od powódki pracowała w nadgodzinach, to powódka mając dużo szerszy zakres obowiązków, tym bardziej musiała pracować w nadgodzinach. Za niewiarygodny uznano dowód w postaci list obecności powódki. Mało wiarygodne jest, aby od marca 2005 r. do listopada 2006 r. jedynie w kwietniu 2006 r. zaistniały nadgodziny w liczbie 8 godzin (8 kolejnych dni po jednej godzinie). Takiej listy nie można uznać za prawdziwą. Nie uwzględnia ona specyfiki pracy w handlu wielkopowierzchniowym. Potwierdza to twierdzenie powódki, że listy były sporządzane zbiorczo za cały miesiąc na jego koniec według określonych założeń.

Sąd Rejonowy uznał więc, że doszło do naruszenia norm Kodeksu pracy regulujących czas pracy powódki. Wprawdzie była ona zatrudniona na stanowisku kierowniczym objętym zadaniowym czasem pracy, jednak zgodnie z art. 140 zd. 2 k.p. pracodawca po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Obowiązki nałożone na powódkę jako menadżera zawodu nadzorującego trzy działy wymagały pracy w rozmiarze przekraczającym normy czasu prac i powódka taką pracę wykonywała. Dlatego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki jest uzasadnione co do zasady (art. 318 § 1 k.p.c.). Kwestia wysokości należnych powódce kwot będzie przedmiotem wyroku końcowego.

Pozwany powyższy wyrok w całości zaskarżył apelacją, w której zarzucił naruszenie przepisu prawa procesowego tj. 233 k.p.c. i 316 k.p.c. poprzez: 1) brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i całkowicie dowolne ustalenie, że do powódki miał zastosowanie § 16 pkt 3 regulaminu pracy podczas, gdy w rzeczywistości miał zastosowanie tylko pkt 1 i 2 tego paragrafu. W konsekwencji zarzucono wadliwe wnioskowanie sądu co do rzekomej pracy w godzinach nadliczbowych tj. bez wyprowadzenia należytych wniosków z treści obowiązującego u pracodawcy prawa wewnętrznego (§ 16 pkt 1 i 2 regulaminu pracy) i złożonych do akt sprawy dokumentów w postaci ewidencji

dni roboczych (tzw. list obecności); 2) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i wadliwe wnioskowanie polegające na całkowitym pominięciu przy ocenie stanu faktycznego i prawnego sprawy, § 6 pkt p regulaminu i dokonywanie ustaleń wbrew domniemaniu faktycznemu i prawnemu wynikającemu z tego przepisu regulaminu; 3) wadliwą ocenę zeznań świadków polegającą na uznaniu, że zeznania te potwierdzają tezy dowodowe powódki podczas, gdy takiego wniosku nie da się wyprowadzić z tych zeznań. Ponadto nie mogą one udowadniać też powódki, skoro powódka tezy dowodowej nawet nie zakresliła,

Zarzucono naruszenie przepisu prawa procesowego mającego istotny wpływ na wydane w sprawie rozstrzygnięcie tj. art. 253 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolne i nieoparte materiałem dowodowym sprawy przyjęcie, że dane ujawnione w dokumentach prywatnych tj. listach obecności powódki pozostają niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, pomimo braku pochodzącego od powódki przeciwdowodu w tym zakresie.

Zarzucono naruszenie przepisu prawa procesowego tj. art. 318 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie zasady odpowiedzialności pozwanego za rzekomą pracę powódki w godzinach ponadwymiarowych, a w szczególności brak ustalenia, czy wynagrodzenie to wynika z tytułu przekroczenia normy dobowej czy średniotygodniowej i uzględnienie powództwa mimo braku jego sprecyzowania, uniemożliwiającego jakąkolwiek kontrolę merytoryczną sądu.

Zarzucono również naruszenie prawa materialnego, tj. art. 140 k.p. w zw. z art. 151⁴ § 1 k.p. i art. 151¹ k.p. poprzez uznanie, że powódce, jako osobie kierującej wyodrębnionymi komórkami organizacyjnymi zakładu pracy nadzorującej czas pracy podległych jej pracowników, przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że nie dokonano jakichkolwiek ustaleń faktycznych, co do tego czy: 1) powódka w sposób właściwy organizowała czas pracy podległych jej działów, 2) przy właściwej organizacji czasu pracy powódki i podległych jej pracowników pracy istniała obiektywna konieczność korzystania z dodatkowych godzin pracy przez powódkę i czy było to wynikiem ilości zadań: 3) pracodawca miał świadomość, że powódka, jako osoba wykonująca pracę w systemie zadaniowego czasu pracy, nie jest w stanie wykonać powierzonych jej zadań bez przekroczenia norm czasu pracy, czy też świadczenie przez powódkę

pracy ponad normy czasu pracy nie było pracodawcy wiadomym. Wskazując na powyższe, wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz orzeczenie o kosztach według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w P. apelację oddalił. Sąd stwierdził, że powódka świadczyła pracę w nadgodzinach, w konsekwencji uznał jej roszczenia za uzasadnione co do zasady. Wyrok wstępny powinien dotyczyć samej zasady odpowiedzialności, którą należy rozumieć jako istnienie stosunku prejudycjalnego, warunkującego istnienie dochodzonego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 17 października 2000 r., I CKN 305/00, niepubl.). Wydanie wyroku wstępnego może nastąpić, gdy przedmiotem sporu jest świadczenie pieniężne. W powództwach tych występują dwa zagadnienia: „zasada” i „wysokość”. Rozstrzygnięcie co do zasady jest przesłanką rozstrzygnięcia o wysokości roszczenia. W opinii Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy ograniczył zakres swojego rozstrzygnięcia do samej zasady tj. do zbadania czy w rozpoznawanej sprawie doszło do przekroczenia przez powódkę norm czasu pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo pominął ocenę, w jakim rozmiarze jej roszczenia z tego tytułu są uzasadnione. Podobnie za zbędne uznano, czy wynagrodzenie za godziny nadliczbowe miałyby być należne z tytułu przekroczenia normy dobowej czy średniotygodniowej.

Zgodnie z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego powódka zatrudniona była jako menadżer zawodu w ramach zadaniowego systemu czasu pracy (art. 140 k.p.). Nie ma podstaw od uznania powódki za „kierownika wyodrębnionych komórek organizacyjnych” (art. 151⁴ k.p.). Przepis ten nie obejmuje tych pracowników, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników w podległej komórce, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi (wyroki Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2005r., II PK 114/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 245, z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNC 1982, nr 5-6, poz. 82). Praca powódki w dużej mierze sprowadzała się do wykonywania pracy na równi z podległymi pracownikami.

Warunkiem prawidłowego stosowania zadaniowego systemu czasu pracy jest odpowiednie określenie zadań do wykonania. Wymiar wyznaczonych zadań powinien być ustalony w taki sposób, aby pracownicy obiektywnie mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p., czyli 8 godzin na dobę i

przeciętnie 40 godzin tygodniowo w ramach przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Pracodawca powinien móc wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 69). W razie wyznaczenia zadań niemożliwych do spełnienia w normalnym czasie pracy narusza się przepisy o czasie pracy. W konsekwencji pracownik nabywa prawo m.in. do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nazwanie czasu pracy zadaniowym nie wyłącza bowiem stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 810). W apelacji stwierdzenie Sądu Rejonowego o nałożeniu na powódkę obowiązków w rozmiarze wymagającym świadczenia pracy w rozmiarze przekraczającym normy czasu pracy nie zostało skutecznie podważone.

Sąd Okręgowy nie zgadza się z poglądem, że o nabyciu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych decydujące znaczenie ma każdorazowe uzyskanie pisemnej zgody przełożonego na świadczenie takiej pracy lub świadczenie pracy na pisemne polecenie przełożonego. Zlecanie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, należy uznać za równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 608), co miało miejsce z niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy trafnie przeprowadził analizę rozwiązań organizacyjnych funkcjonujących u pozwanego pracodawcy i ustalił, że w założeniu rodziły one konieczność wykonywania przez powódkę pracy z przekroczeniem norm czasu pracy. Sąd opierał się nie tylko na zeznaniach świadków przesłuchanych na wniosek powódki, ale też na zeznaniach A. S. – świadka zgłoszonego przez pozwanego.

Sąd Rejonowy przyjął za udowodnione świadczenie przez powódkę pracy w 5-dniowym tygodniu pracy w godzinach od 6 -7 do 18-19. Takie ustalenie godzin pracy stwarzają pewną swobodę przy ustaleniu dobowej normy czasu pracy, która może się mieścić w przedziale od 11 do 13 godzin (jeśli przyjąć jej początek na

godzinę 6, a koniec na godzinę 19, będzie to 13 godzin, z kolei przy rozpoczynaniu pracy o 7 i kończeniu o 18 - 11 godzin). Nawet wariant najmniej korzystnym dla powódki, przy uznaniu dobowego wymiaru czasu pracy na poziomie 11 godzin, nie podważa tezy o przekraczaniu norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

Sąd I instancji porównując zakresy zadań (obowiązków) powódki i jej następczyni w dziale rozrywka – A. S., trafnie stwierdził, że skoro ta ostatnia obciążona obowiązkami pracowniczymi w stopniu nieporównywalnie mniejszym od powódki przyznała fakt pracy w godzinach nadliczbowych, to tym bardziej pracę taką musiała wykonywać powódka. W okresie objętym sporem powódka oprócz kierowania działem rozrywka, zajmowała się też działami kultura, auto i majsterkowanie. W przeciwieństwie do powódki A. S. nie podlegała już bezpośrednio dyrektorowi marketu. Między dyrektorem, a menadżerami utworzony został dodatkowy szczebel w hierarchii służbowej (senior menadżer), który przejął część obowiązków menadżerów.

Sąd Rejonowy trafnie nie uznał za miarodajny dowód w sprawie list obecności, które w okresie od marca 2005 r. do listopada 2006 r. potwierdziły fakt pracy w godzinach nadliczbowych jedynie w rozmiarze 8 godzin w miesiącu kwietniu 2008 r. Praktycznie całkowity brak nadgodzin jest sprzeczny ze specyfiką pracy w handlu, gdzie występują zwolnienia lekarskie i związane z tym zastępstwa, inwentaryzacje, akcje promocyjne i okresy wzmożonego zainteresowania klientów. Nie jest oczywiste, że dla realizacji dodatkowych zadań z tym związanych powódka otrzymywała do pomocy pracowników tymczasowych w niezbędnej ilości odpowiadającej zgłoszonemu zapotrzebowaniu. Jak bowiem zeznała powódka ilość zatrudnianych pracowników zawsze była mniejsza od sygnalizowanych przez nią potrzeb. Z tych względów apelację oddalono (art. 385 k.p.c.)

Wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, z powołaniem się na art. 367 § 1 k.p.c., zaskarżył w całości pozwany.

Skargę oparto na naruszeniu przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj. art. 316 § 1 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. w zw. z art. 385 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez niepoczynienie jakichkolwiek ustaleń faktycznych zmierzających do wyjaśnienia: 1) jaka była dobową normą czasu pracy powódki; 2) czy roszczenie

powódki o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest usprawiedliwione co do zasady w związku z wykazaniem przekroczenia normy średniotygodniowej czy dobowej; 3) czy ilość zadań jakie zostały nałożone na powódkę uniemożliwiały powódce ich wykonanie bez przekraczania norm czasu pracy w przyjętym 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym; 4) czy pracodawca miał świadomość stałego przekraczania przez powódkę norm czasu pracy w przyjętych okresach rozliczeniowych, mimo naruszenia prowadzenia przez powódkę określonych w regulaminie pracy dla kadry kierowniczej odpowiedniej ewidencji czasu pracy i mimo braku jej wniosków, co do udzielenia jej zgody na pracę w godzinach nadliczbowych; 5) czy powódka była inspirowana do fałszowania prowadzonej przez siebie ewidencji czasu pracy, czy też czyniła tak z własnej inicjatywy, bez zagrożenia dla utrzymania stanowiska pracy; 6) czy powódka w ramach powierzonych jej zadań wykonywała pracę na równi z podległymi jej pracownikami. Czy praca fizyczna stanowiła podstawowy zakres jej zadań, czy też w przeważającym stopniu zajmowała się nadzorem podległych jej komórek organizacyjnych.

W skardze zarzucono naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 231 k.p.c. poprzez przyjęcie domniemania faktycznego nieprawdziwości dokumentów pochodzących od powódki w postaci wypełnionych i podpisanych list jej obecności w pracy, tym samym naruszenie przepisu prawa materialnego tj. art. 6 k.c. poprzez zwolnienie *a priori* powódki z obowiązku dowodzenia, że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych.

Zarzucono również rażące naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia tj. art. 382 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., art. 299 k.p.c., poprzez oparcie rozstrzygnięcia na uznanych za wiarygodne zeznaniach powódki, mimo że dowód taki nie został przeprowadzony.

Skargę kasacyjną oparto również na rażącym naruszeniu prawa materialnego: 1) art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 135 § 1 i 2 k.p. i art. 140 k.p. poprzez wadliwe uznanie, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca powyżej 8 godzin na dobę, podczas gdy jest to praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy; 2) art. 151⁴ § 1 k.c. poprzez jego niezastosowanie przy ocenie charakteru pracy

powódki, mimo że jako kierownik trzech działów w hipermarkecie pełniła ona funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej.

Skarżący wniósł o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i poprzedzającego go wyroku wstępnego Sądu Rejonowego z 3 listopada 2008 r. i przekazanie Sądowi Rejonowemu sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia; 2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów wywołanych wniesieniem skargi, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

Za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawiać ma wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Ponadto w zakresie zarzucanego rażącego naruszenia przepisów prawa procesowego mającego istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia tj. art. 382 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., art. 299 k.p.c., poprzez oparcie rozstrzygnięcia na uznanych za wiarygodne zeznaniach powódki, mimo że dowód taki nie został przeprowadzony, skarga jest oczywiście uzasadniona.

W opinii skarżącego powódka była zatrudniona w systemie równoważnego czasu pracy z przedłużoną normą dobową z przyjętym trzymiesięcznym okresem rozliczeniowym (art. 135 § 1 k.p.). Ponadto zgodnie z art. 140 k.p. świadczyła ona pracę w ramach zadaniowego czasu pracy, pozostając jednocześnie kierownikiem wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Sąd Okręgowy, z powołaniem się na w wyroki Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 r. II PK 165/2005, OSNP 2007/5-6 poz. 69 i z 25 sierpnia 2004 r., I PK 707/2003, niepubl.) uznał, że na pozwanej ciążył obowiązek wykazania, iż powódka była w stanie wywiązać się z nałożonych na nią zadań bez konieczności stałego przekraczania norm czasu pracy. Przedmiotem oceny Sądu Najwyższego w przywołanych orzeczeniach były jednak stany faktyczne, w których pracownik świadczył pracę w ramach systemu podstawowego określonego w art. 129 k.p. Powstaje pytanie, czy podobne wymagania w zakresie dowodzenia możliwości wywiązania się przez pracownika z zadań na niego nałożonych, należy stosować, gdy pracownik świadczy pracę w systemie równoważnego czasu pracy, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Ponadto należy ustalić, czy dopuszczalne jest wprowadzenie takiego mieszanego systemu czasu pracy. W opinii skarżącego zbieg powołanych systemów jest

dopuszczalny i prowadzi do wniosku, że stosowanie systemu z art. 135 § 1 k.p. w zw. z art. 140 k.p. odnosi się nie do dobowego wymiaru zadań nałożonego na pracownika, lecz do globalnej sumy tych zadań w przyjętym (*in concreto* 3 miesięcznym) okresie rozliczeniowym. W konsekwencji przyjąć należy, że w razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z normy określonej w art. 135 k.p. tj. w sposób nie wymagający stałego przekraczania norm średniotygodniowych w przyjętych okresach rozliczeniowych. W odniesieniu do pracowników zarządzających wyodrębnionymi komórkami organizacyjnymi w zakładzie pracy pracodawcy, pracodawca nie będzie miał praktycznej możliwości przeprowadzenia stosownego dowodu. Musiałby wykazywać, że pracownik był w stanie wywiązywać się z nałożonych na niego zadań w przyjętym okresie rozliczeniowym, co wiązałoby się z koniecznością stałego obserwowania pracy jego i podległych mu pracowników. Dlatego od pracownika pełniącego funkcje kierownicze należy oczekiwać, że będzie on w stanie organizować czas na wykonanie powierzonych mu zadań. Pracownik pełniący funkcje kierownicze tylko wówczas będzie zwolniony z obowiązku dowodzenia, że nie był w stanie wywiązać się z nałożonych na niego zadań bez konieczności stałego przekraczania norm określonych w art. 135 § 1 i 2 k.p., jeżeli wykaże brak istnienia porozumienia spełniającego wymogi art. 140 k.p. odnośnie części lub całości zadań lub też wykaże, że informował pracodawcę o problemach z funkcjonowaniem komórki organizacyjnej i niemożnością wywiązania się z zadań bez naruszenia norm z art. 135 k.p.

W kwestii oczywistej zasadności skargi kasacyjnej podkreślono, że z treści uzasadnienia wstępnego wyroku Sądu Rejonowego oraz uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego wynika, iż o zasadności powództwa zadecydowały przede wszystkim zeznania samej powódki, w których opisała ona świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. W istocie powódka nie złożyła w sprawie jakichkolwiek wyjaśnień. Okoliczności faktyczne, które miałyby zostać udowodnione powyższymi „zeznaniaми” wskazane zostały w ramach informacyjnego przesłuchania powódki przeprowadzonego zgodnie z art. 212 k.p.c. Nie zostały one dowodowo przez powódkę potwierdzone. Treść wypowiedzi strony w ramach wyjaśnień

informacyjnych w ogóle pozbawiona jest waloru dowodowego i nie może stanowić podstawy dokonywania jakichkolwiek ustaleń, w przeciwieństwie do zeznań strony przeprowadzonego zgodnie z art. 299 k.p.c., art. 304 k.p.c. Sąd I instancji opierając swoje rozstrzygnięcie na treści wyjaśnień informacyjnych, w sposób rażąco naruszył art. 233 § 1 k.c. Oparł rozstrzygnięcie na okolicznościach nie będących dowodami. Sąd II instancji dzieląc trafność tych ustaleń, uznając je za własne, w sposób rażąco naruszył art. 382 k.p.c. Dopuścił się w ten sposób również rażącego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Waga powyższego uchybienia procesowego i jego wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia nie może budzić wątpliwości, skoro „zeznania” powódki uznano w całości za wiarygodne, dokonując przede wszystkim na ich podstawie ustaleń faktycznych w sprawie.

W skardze podkreślono, że uznanie roszczeń powódki opierały się na założeniu, że skoro powódka świadczyła pracę w godzinach od 6-7 do 18-19, to przysługuje jej prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przytoczona przez Sąd Rejonowy podstawa faktyczna rozstrzygnięcia, zaakceptowana w zaskarżonym wyroku, składała się z kilku zdań uniemożliwiających dokonanie kontroli instancyjnej prawidłowości rozumowania Sądu I instancji. Nie przytoczono także podstawy prawnej rozstrzygnięcia, stwierdzając jedynie, że doszło do naruszenia norm Kodeksu pracy regulujących czas pracy powódki. Takie wadliwe rozumienie treści art. 151 § 1 k.p. stanowiło następstwo naruszeń przez Sąd Rejonowy i Sąd Okręgowy przepisów prawa procesowego.

Zgodnie z § 15 regulaminu pracy, dla osób zajmujących stanowiska m. in. kierownika działu wprowadzono stosownie do art. 135 k.p. system równoważnego czasu pracy, gdzie przewidziano możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy. Już to czyni bezzasadnym przyjęte przez Sądy założenie, że skoro powódka pracowała ponad 8 godzin dziennie, to przysługuje jej prawo do wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych. Należało ustalić, czego Sądy nie zrobiły, czy powódka przekroczyła normę dobową, czy średniotygodniową. Aby uznać, że pracownikowi zatrudnionemu w systemie

równoważnego czasu pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę świadczoną ponad normy czasu pracy, konieczne jest ustalenie, czy przedłużony dobowy czas pracy był równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Sądy obu instancji nie poczyniły w tym zakresie jakichkolwiek ustaleń.

Praca świadczona przez powódkę była określana przez art. 140 k.p. zakresem powierzonych jej do wykonania zadań. Sądy nie ustaliły, aby wymiar zadań nałożonych na powódkę uniemożliwiał jej ich wykonanie bez stałego przekraczania norm czasu pracy. Sądy nie dostrzegły również istotnego zagadnienia prawnego, tj. możliwości łączenia systemu równoważnego czasu pracy z pracą w systemie zadaniowym. Jego rozstrzygnięcie ma zasadniczy wpływ na wynik sprawy. Równoległe stosowania systemu zadaniowego i równoważnego odnosić się będzie nie do dobowego wymiaru zadań nałożonego na pracownika, lecz do globalnej sumy tych zadań w przyjętym (*in concreto* 3-miesięcznym) okresie rozliczeniowym. W razie stosowania zadaniowego systemu czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z normy określonej w art. 135 k.p. tj. niewymagającego stałego przekraczania norm średniotygodniowych w przyjętych okresach rozliczeniowych. Pracownik pełniący funkcje kierownicze tylko wówczas będzie zwolniony z obowiązku dowodzenia, iż nie był w stanie wywiązać się z nałożonych na niego zadań bez konieczności stałego przekraczania norm określonych w art. 135 § 1 i 2 k.p., jeżeli wykaże brak istnienia porozumienia spełniającego wymogi art. 140 k.p. odnośnie części lub całości zadań lub też wykaże, iż informował pracodawcę o problemach z funkcjonowaniem komórki organizacyjnej i niemożnością wywiązania się z zadań bez naruszenia norm z art. 135 k.p.

Warunkiem przyjęcia choćby dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2000 r., II PKN 667/99, OSNAPIUS 2001, nr 22, poz. 662). Sądy tego nie badały a przytoczona podstawa faktyczna rozstrzygnięcia nie zawiera jakichkolwiek rozważań w tym przedmiocie. W tym zakresie zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli instancyjnej.

Pozwany wprowadził do regulaminu pracy § 6 lit. p wymagający każdorazowo od pracowników pełniących funkcje kierownicze uzyskania zgody pracodawcy na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Powódka jak i inni przesłuchani w sprawie świadkowie nie zeznali, że to postanowienia miało charakter pozorny lub też, że byli inspirowana do jego obchodzenia. Z drugiej zaś strony powódka – mimo twierdzenia o świadczeniu pracy ponad obowiązujące normy – nie występowała do pracodawcy o zgodę na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd I instancji skonstruował domniemanie faktyczne, z którego wynika, że każda ewidencja czasu pracy w sieciach sklepów wielkopowierzchniowych, która nie będzie potwierdzać nadgodzin będzie niewiarygodna, jako sprzeczna ze „specyfiką pracy w handlu”. Stworzenie tego rodzaju domniemania faktycznego, zwalniającego powódkę z obowiązku udowodnienia wywodzonych tez o nieprawdziwości pochodzącego od niej dokumentu prywatnego rażąco naruszyło art. 231 k.p.c. i art. 6 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2007 r., I PK 157/2007, OSNP 2009, nr 3-4 poz. 33, z 16 listopada 2000 r. I PKN 80/2000, OSNAPIUS 2002, nr 11, poz. 264).

Sąd II instancji odmówił zakwalifikowania powódki, jako osoby, o której mowa w zarządzającej wyodrębnioną komórką organizacyjną (art. 151⁴ § 1 k.p.). Sądy nie ustaliły, że powódka świadczyła pracę na równi z podległymi jej pracownikami. Tylko wówczas można bowiem mówić o pracy „na równi” z podległymi pracownikami, gdy zadania im zbieżne stanowią główny (dominujący) zakres czynności osoby pełniącej funkcje kierownicze, zaś funkcje nadzorczo-organizacyjne wykonywane są przez tę osobę jedynie ubocznie (wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/05, OSNP 2005, nr 16, poz. 245).

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Wyrokiem wstępnym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za uzasadnione co do zasady. Sąd ten ustalił, że powódka wykonywała pracę w rozmiarze przekraczającym normy czasu pracy. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji i apelację oddalił.

W skardze kasacyjnej podniesiono szereg zarzutów naruszenia przepisów procesowych i prawa materialnego.

Zgodnie z art. 318 § 1 k.p.c. poprzez wydanie wyroku wstępnego sąd nie rozstrzyga ostatecznie sporu, a przesądza jedynie o zasadzie odpowiedzialności pozwanego.

Wstępnie można zauważyć, że zasadność wydania wyroku wstępnego w tego rodzaju sprawie (i okolicznościach faktycznych) jest co najmniej wątpliwa. W tym przypadku o wydanie wyroku wstępnego wnosił sam pozwany, a powódka jedynie się do niego przyłączyła.

Jednak oceniając podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty należy stwierdzić, że będą one musiały zostać rozpatrzone w wyroku rozstrzygającym co do wysokości żądania. W szczególności konieczne będzie rozstrzygnięcie w kwestii dopuszczalności łączenia zadaniowego czasu pracy z systemem równoważnego czasu pracy. Problem ten implikować będzie ustalenie, czy godziny nadliczbowe wynikały z przekroczenia normy dziennej czy tygodniowej. Rozstrzygnięty również musi zostać problem czy powódka miała tak ustalony wymiar zadań, by mogła je wykonać w normach wynikających z art. 129 k.p. Można więc stwierdzić, że zarzuty i problemy przedstawione w skardze kasacyjnej dotyczą istoty sporu i niewątpliwie będą musiały zostać rozstrzygnięte w przyszłym wyroku.

Z ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, podtrzymanych przez Sąd drugiej instancji wynika jednak, że rozmiar nałożonych na powódkę wymagał świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, co nie zostało skutecznie podważone przez stronę pozwaną.

Można stwierdzić, że gdyby skarga kasacyjna dotyczyła wyroku rozstrzygającego o wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe to jej zasadność byłaby oczywista. Natomiast skarga kasacyjna dotyczy wyroku wstępnego. Wynika z tego możliwość lub nawet konieczność rozstrzygnięcia podniesionych w skardze zarzutów i problemów w wyroku ustalającym wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powódki. Dotyczy to również dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych.

W skardze kasacyjnej nie został podniesiony zarzut naruszenia art. 318 § 1 k.p.c., co jest warunkiem podważenia wyroku wstępnego. Ewentualne naruszenie

pozostałych, wskazanych w skardze kasacyjnej, przepisów proceduralnych i materialnych nie uzasadniają uchylenia zaskarżonego wyroku.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/