



Sygn. akt I PK 258/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)  
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)  
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa J. C.  
przeciwko [...] Spółce [...] S.A. Kopalni Węgla [...] w P.  
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 20 marca 2019 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w G. Ośrodka Zamiejscowego w R.  
z dnia 13 lipca 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w G. Ośrodek Zamiejscowy w R. do ponownego  
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. Ośrodek Zamiejskowy w R. wyrokiem z dnia 13 lipca 2017 r. oddalił apelację J. C. (w sprawie wniesionej przeciwko [...] Spółce [...] S.A. Kopalnia Węgla [...] w P.) od wyroku Sądu Rejonowego w J. z dnia 30 marca 2017 r., w którym oddalono jego powództwo o zasądzenie 34.580 zł z tytułem pracy w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia 2013 r. do grudnia 2014 r.

Rozstrzygnięcie zapadło przy następujących ustaleniach faktycznych i ocenach prawnych. Strony w spornym okresie łączyła umowa o pracę. Powód świadczył pracę jako sztygar zmianowy pod ziemią. Zgodnie z obowiązującym w zakładzie pracy regulaminem pracy czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosił 37,5 godziny tygodniowo – 5 dni x 7,5 godz. na dobę, natomiast dla pracowników zatrudnionych na powierzchni 40 godzin tygodniowo - 5 dni x 8 godz. na dobę. Za czas pracy pod ziemią uznawano czas od momentu wejścia do klatki szybu do momentu wyjścia z klatki szybu. Przybycie na teren zakładu pracy, wyjście z terenu zakładu pracy, zjazd pod powierzchnię oraz wyjazd na powierzchnię każdorazowo były rejestrowane kartą RCP. Powód w okresie objętym żądaniem pozwu przebywał na terenie zakładu pracy pozwanej każdego dnia pracy dłużej niż 8 godzin.

W pozwanej Spółce obowiązywała uchwała nr [...] z dnia 23 lipca 2013 r. w sprawie organizowania pracy w kopalniach [...]S[...] SA w niedzielę, święta i soboty oraz w godzinach nadliczbowych w dni robocze, jak też zarządzenie nr [...] dyrektora [...]S[...] SA KW[...] w sprawie zasad dokumentowania zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych. Powód, jak i pozostali sztygarzy zmianowi zatrudnieni u pozwanej, aby zorganizować pracę na podległych im wydziałach, a następnie przystąpić do jej wykonywania, byli zobowiązani do pozyskania informacji o sytuacji panującej w danym oddziale, w szczególności dotyczącej poprzedniej zmiany. W związku z tym przed każdą zmianą najczęściej na pół godziny przed zjazdem były organizowane odprawy. W ich trakcie poruszano kwestie związane z sytuacją panującą w danym oddziale. Przed zjazdem dokonywano podziału załogi i jej szkolenia. Czynności te musiały być wykonane

przed zmianą. Po wyjeździe sztygar zdawał raport kierownikowi robót lub nadsztygarowi.

Zgodnie z zasadami obowiązującymi u pracodawcy, jeśli zachodziła konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, pracownik powinien zwrócić się ze stosownym zapytaniem do swojego przełożonego. Powód z takimi wnioskami nie występował. W objętym żądaniem pozwu okresie po stronie pozwanej nie występowała potrzeba świadczenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 128 § 1 k.p. Argumentował, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza gotowość pracownika do podjęcia pracy. Jest to stan fizycznego i psychicznego przygotowania pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu, który umożliwia pracownikowi świadczenie pracy na rzecz pracodawcy zgodnie z umową oraz zakresem czynności i obowiązków pracownika. Łącząc wymóg pełnej zdolności psychofizycznej pracownika do świadczenia pracy z unormowaniem z art. 80 k.p. określającym, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, Sąd Rejonowy przyjął, że czas poświęcony przez pracownika na przygotowanie się do pracy nie jest czasem pracy określonym przez art. 128 § 1 k.p.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że okres od momentu wejścia przez powoda na teren zakładu pracy do momentu zjazdu pod powierzchnię kopalni nie jest czasem pracy, jest natomiast czasem przygotowania się do jej świadczenia. Sąd uznał też okres od wyjazdu na powierzchnię do momentu opuszczenia zakładu pracy jako czas związany w pewnym zakresie z fizycznym przygotowaniem się do opuszczenia zakładu pracy, w pozostałym natomiast jako odnoszący się do pracy wykonanej na rzecz pracodawcy. Przyjął w tym zakresie, że w systemie zmianowym oraz przy zasadzie zapewnienia ciągłości ruchu zakładu górniczego, procesy zdawania i odbierania raportów służą temu samemu celowi, to jest właściwemu przygotowaniu się do pracy kolejnych sztygarów zmianowych.

Kierując się tymi racjami, Sąd Rejonowy uznał, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, a zatem powództwo należało oddalić.

Sąd Okręgowy nie podzielił apelacji powoda, nie znaczy to jednak, że zaakceptował wszystkie poglądy Sądu pierwszej instancji. Zanegował bowiem stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie stwierdzenia, że okres od wejścia przez powoda na teren zakładu pracy do momentu zjazdu pod powierzchnię kopalni nie jest czasem pracy. Zdaniem Sądu odwoławczego czynności sztygara zmianowego polegające na przygotowaniu się do zjazdu pod ziemię, dokonaniu odbioru raportów, przeprowadzeniu odprawy, podziale zadań pomiędzy załogę, sporządzeniu raportu po wyjeździe z dołu kopalni, są czasem pracy w myśl Kodeksu pracy.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że zgodnie z informacją art. 29 § 3 k.p. czas pracy sztygara wynosił 8 godzin na dobę. Po uzupełnieniu postępowania dowodowego, Sąd ten przyjął, że powód wykonywał następujące czynności: poświęcał 10 minut na zapoznanie się z książką raportową, 10-15 minut zajmował mu kontakt telefoniczny z dozorem poprzedniej zmiany, 10-20 minut trwała odprawa pracowników, 10-20 minut trwał podział załogi, około 5 minut zajmowało zajście do biura sztygarów, przebranie się w ubrania robocze i zjazd pod ziemię. Po wyjeździe powód udawał się do biura nadsztygarów, co zajmowało mu 2-3 minuty, potem do łaźni - co najmniej 20 minut, a ostatecznie do swojego biura aby przygotować raport końcowy, nanieść dniówki w szychtownicy, sprawdzić wyjazdy pracowników w RFC. Wszystkie te dodatkowe czynności zajmowały powodowi około godzinny dziennie. Powód wyjeżdżał ostatni na powierzchnię. Wydruki RFC obrazują czas pracy powoda pod ziemią. Sąd Okręgowy powołał przykładowo w uzasadnieniu dane z lutego i maja 2013 r. Na ich podstawie stwierdził, że powód średnio pracował pod ziemią przez około 6 i pół godziny dziennie, podczas gdy czas pracy na stanowisku sztygara zmianowego wynosił 8 godzin. Pozwoliło to uznać, że doliczając pozostałe półtorej godziny pracy na powierzchni, nie dochodziło do wystąpienia pracy w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do stanu prawnego, Sąd odwoławczy wskazał na limitowane przyczyn świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Podniósł, że z § 10 ust. 6 regulaminu pracy wynika, że „Praca w godzinach

nadliczbowych w razie szczególnych potrzeb zakładu pracy może być wykonywana oraz uznana za pracę w godzinach nadliczbowych tylko na podstawie polecenia służbowego, określającego datę, godziny wykonywania pracy oraz szczegółowe potrzeby wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Po wykonaniu pracy przełożony jest zobowiązany do jej pisemnego potwierdzenia". W sprawie nie ma dowodów potwierdzających, że powód kiedykolwiek wniosek tego rodzaju składał. Nie rozwijając tego wątku, Sąd zakończył rozważania i stwierdził, że apelacja nie jest zasadna.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 145 § 1 k.p., art. 18 § 1 i § 2 k.p. oraz § 18 ust. 1 i 2 regulaminu [...] Spółki [...] S.A. przez ich błędną wykładnię, to jest uznanie, że czas pracy pracownika zatrudnionego pod ziemią, wykonującego pracę w skróconym czasie pracy 6-godzinnym, nie jest normatywnym czasem pracy, a co się z tym wiąże przyjęcie, że pracownika takiego obowiązuje 8-godzinny czas pracy i pracą w godzinach nadliczbowych jest praca świadczona ponad 8 godzin, podczas gdy pracowników zatrudnionych pod ziemią obowiązuje zgodnie z § 18 ust. 1 i 2 regulaminu w przypadku pracy w warunkach zagrożenia klimatycznego obniżona norma czasu pracy, a zatem pracą w godzinach nadliczbowych jest praca świadczona ponad normę 6 godzin;

- art. 145 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona wyłącznie na podstawie polecenia służbowego, określającego datę i godzinę wykonywania pracy oraz wskazującego na szczegółowe potrzeby jej wykonywania, oraz że po jej wykonaniu przełożony jest zobowiązany do jej pisemnego potwierdzenia, podczas gdy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy, natomiast brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych;

- art. 149 § 1 k.p. w związku z art. 85 i 86 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że warunkiem pracy w godzinach nadliczbowych i wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest złożenie wniosku do

bezpośredniego przełożonego o wypłatę takiego wynagrodzenia, podczas gdy obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz wypłata wynagrodzenia bez wzywania o jej wypłatę przez pracownika;

- art. 151 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, mimo że z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że nawet przy założeniu, iż normatywny czas pracy powoda wynosił 8 godzin, powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych (w poszczególnych dobach wymienionych w skardze).

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylecia wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Rozstrzygnięcie Sądu odwoławczego opiera się na trzech założeniach. Po pierwsze, że limit godzin dobowych, powyżej którego powstają godziny nadliczbowe, w przypadku powoda zamykał się liczbą 8 godzin na dobę. Po drugie, że miarą wystąpienia godzin nadliczbowych jest średnia czasu pracy wyprowadzona z poszczególnych dób. Po trzecie, że wymiar 7,5 godziny określony w regulaminie dotyczy tylko pracy „pod ziemią”. Wszystkie te tezy są fałszywe i nie znajdują odzwierciedlenia w przepisach (ustawowych i wewnętrzzakładowych). W argumentacji Sądu pojawia się jeszcze jeden wątek. Dotyczy on skutecznej formy zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Stanowisko Sądu odwoławczego w tym zakresie bazuje na postanowieniu regulaminowym, który zawiera bardziej rygorystyczne warunki niż Kodeks pracy. W ocenie powoda zastosowanie powinna mieć reguła kodeksowa. Trzeba jednak wspomnieć, że aspekt ten nie był decydującym motywem, został bowiem w uzasadnieniu wyroku przywołany „mimoходом”, nie doszło też do jego rozwinięcia.

Przed przystąpieniem do rozważań prawnych, trzeba przybliżyć postanowienia wewnętrzzakładowe. W regulaminie pracy Kopalni Węgla [...] w J. dokonano ustaleń co do czasu pracy. W § 10 ust. 2 pkt 1 postanowiono, że dla pracowników zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę

i 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy (czas pracy pozostałych pracowników, zgodnie z § 10 ust. 2 pkt 2 regulaminu, jest równy 8 godzinom na dobę i 40 godzinom na tydzień). Pojęcie czasu pracy zdefiniowano w § 10 ust. 3 (w sposób nieodbiegający od treści art. 128 § 1 k.p.), a w § 10 ust. 4 wskazano, że czas pracy pod ziemią liczy się od wejścia do klatki szybu wyciągowego na powierzchni do wyjścia z klatki na powierzchnię. W § 17 ust. 1 regulaminu zastrzeżono, że ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy skrócony czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosi odpowiednio 7 lub 6 godzin w zależności od rodzaju wykonywanych prac (enumeratywnie wskazanych w regulaminie). W uzupełnieniu w § 17 ust. 2 i 4 regulaminu podniesiono, że praca w godzinach nadliczbowych na stanowiskach wymienionych w ust. 1 jest zabroniona, a zakład pracy nie może naruszać skróconych norm czasu pracy, o których mowa w § 17. Z kolei w § 18 ust. 1 regulaminu zastrzeżono, że każda ze zmian pracowników zatrudnionych pod ziemią trwa 7,5 godziny.

Analiza przywołanych przepisów prawa pracy nie pozostawia wątpliwości, że u pozwanego wyróżniono kategorię „pracowników zatrudnionych pod ziemią”. Zestawiając § 10 ust. 2 pkt 1 i § 10 ust. 2 pkt 2, i konfrontując je z § 17 ust. 1 regulaminu, dochodzi się do wniosku, że wymiar dobowego czasu pracy dla tej grupy wynosi 7,5 godziny na dobę (w każdym tygodniu 37,5 godziny – w tym zakresie nie posłużono się wzorcem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy), przy czym na poczet tego wymiaru nie zalicza się tylko pracy „pod ziemią”, ale całokształt czasu pracy. W § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu pracy nie dokonano wyróżnienia przedmiotowego, posłużono się natomiast podkreśleniem podmiotowym. Norma skrócona dotyczy pracownika zatrudnionego pod ziemią, a nie wykonywania przez niego pracy pod ziemią - tą kwestią zajął się bowiem § 17 ust. 1 regulaminu. W rezultacie, można uznać, że skrócona norma czasu pracy wynosi 7,5 godziny, przy czym przy wymienionych w regulaminie czynnościach pracownik nie może pracować dłużej niż 6 lub 7 godzin. Alternatywne spojrzenie prowadzi do wniosku, że u pozwanego wprowadzono kilka rodzajów skróconego czasu pracy. Pierwszy dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych pod ziemią (bez względu na wykonywane czynności), drugi i trzeci (6 i 7 godzinny), ma zastosowanie do osób realizujących wymienione w § 17 ust. 1 regulaminu prace.

Sąd Okręgowy pominął ten wątek, bezpodstawnie przyjmując, że powoda obowiązywała 8-godzinna dobową normą czasu pracy.

W tym miejscu trzeba przesądzić charakter prawny regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego. Zważywszy na art. 9 § 2 k.p. nie ma wątpliwości, że jego postanowienia mają właściwości normatywne. Przewidują rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy. Relacjami internormatywnymi w systemie prawa pracy rządzi zasada uprzywilejowania pracownika, a to oznacza, że korzystniejsze postanowienie regulaminu pracy ma pierwszeństwo przed przepisem prawa stanowionego. Podważa to przekonanie Sądu odwoławczego, że do powoda miały zastosowanie normy czasu pracy z art. 129 § 1 k.p.

Do powyższego argumentu wypada dodać, że przywołane postanowienia regulaminu pracy znajdują oparcie w art. 145 § 1 k.p., który upoważnia do skrócenia czasu pracy poniżej normy określonej w art. 129 k.p. dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia. Wspomnieć też należy, że art. 145 k.p. obowiązujący od 1 stycznia 2004 r. zastąpił art. 130 § 2 k.p. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że do 31 grudnia 2003 r. skrócony system czasu pracy obowiązywał na określonych stanowiskach pracy w czasie trwania szczególnych warunków pracy. Przepis art. 130 § 2 k.p. nawiązywał zatem do aspektu przedmiotowego. Wyeliminowanie lub ustanie szczególnych warunków pracy sprawiało, że automatycznie przestawała obowiązywać skrócona norma czasu pracy. Aktualnie obowiązujący art. 145 k.p. odwołuje się do czynnika podmiotowego. Skrócenie czasu pracy dotyczy pracownika, a nie jego stanowiska pracy (zob. K. Rączka, *Systemy czasu pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 2004, nr 2, s. 18). Zmiany te nie oznaczają, że pracodawca nie może posługiwać się metodą mieszaną. Z jednej strony, obniżyć czas pracy poniżej norm z art. 129 § 1 k.p. dla danej grupy pracowników (co wydaje się mieć miejsce w § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu), z drugiej, limitować czas wykonywania poszczególnych prac (co zdaje się zostało odzwierciedlone w § 17 ust. 1 regulaminu). Skrócenie czasu pracy (obniżenie norm czasu pracy) w rozumieniu art. 145 § 1 k.p. dotyczy jednak pracownika, a nie jego stanowiska pracy, czy też rodzaju wykonywanych czynności. Oznacza to, że z pozycji



wystąpienia godzin nadliczbowych racjonalne jest przyjęcie, że znaczenie ma tylko reglamentacja podmiotowa z § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu, a obostrzenie przedmiotowe z § 17 ust. 1 regulaminu należy postrzegać jako gwarancję nieprowadzącą do obniżenia norm czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., która jednak może być sankcjonowana w inny sposób. Na tym etapie rozważań staje się jasne, że powoda obowiązywała co najwyżej 7,5-godzinna dobową normą czasu pracy (37,5 godzinna tygodniowa norma czasu pracy), mająca oparcie w § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu w związku z art. 145 § 1 k.p. Okazuje się zatem, że fałszywa jest teza Sądu Okręgowego, że wymiar 7,5 godziny dotyczy tylko pracy pod ziemią, a powód powinien być rozliczany za przekroczenie 8 godzin pracy na dobę.

Nawiązując do innej konkluzji Sądu odwoławczego, niezbędne staje się postawienie pytania, czy skrócenie powodowi czasu pracy generuje powstawanie godzin nadliczbowych powyżej normy 8-godzinnej, czy też już powyżej normy obniżonej. W tym zakresie niezbędne jest zwrócenie uwagi na relację zachodzącą między art. 151 § 1 k.p. a art. 145 § 1 k.p. Zgodnie z pierwszym przepisem pracę w nadgodzinach stanowi „praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy”, z art. 145 § 1 k.p. można się natomiast dowiedzieć, że skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 k.p. może polegać na „obniżeniu tych norm”. Jeśli weźmie się pod uwagę, że za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się również „pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy”, to staje się jasne, że ustawodawca dopuszcza indywidualizację pułapu wyznaczającego powstawanie godzin nadliczbowych. Linia demarkacyjna nie jest w tym wypadku stała. Nie obrazuje jej jeden uniwersalny wzorzec, co potwierdza zwrot „obowiązująca pracownika norma czasu pracy”, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. Znaczy to tyle, że wyznaczenie ekstremum (określanego jako praca w godzinach nadliczbowych) zależy od tego, jakie rozwiązanie „obowiązuje” konkretnego pracownika. Generalnie wyznacza je ustawodawca w art. 129 § 1 k.p. Od tego modelu możliwe są jednak wyjątki, które zostaną wprowadzone w granicach obowiązujących przepisów (wysoce dyskusyjne jest, czy mogą one opierać się wyłącznie na woli stron zobrazowanej korzystniejszym dla pracownika postanowieniem umownym). Za przykład może posłużyć art. 15 ust. 2 ustawy z

dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 511), który przewiduje, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. W orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że w tym wypadku rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych należy się już za ósmą godzinę pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15, LEX nr 2087686; z dnia 2 października 2008 r., I PK 64/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 86; z dnia 6 lipca 2005 r., III PK 51/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 85). Podstawę prawną do zindywidualizowania normy czasu pracy wyznaczającej przekroczenie z art. 151 § 1 k.p. przewiduje też art. 145 § 1 k.p. W tym przypadku ustawodawca posłużył się nieco innym mechanizmem. Nie uregulował jednolitej normy czasu pracy dla danego zbioru zatrudnionych, ale scedował to działanie na pracodawcę, który określa tę kwestię po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, a także po zasięgnięciu opinii lekarza. *Per analogiam* względem art. 150 k.p. należy przyjąć, że „ustalenie pracodawcy” z art. 145 § 2 k.p. powinno przybrać formę układu zbiorowego pracy albo regulaminu pracy. W takim wypadku norma czasu pracy będzie „obowiązywać” danego pracownika (w rozumieniu art. 151 § 1 k.p.) na podstawie postanowienia regulaminu pracy (układu zbiorowego pracy) w związku z upoważnieniem z art. 145 § 1 k.p. Nie ma wątpliwości, że wykonywanie pracy ponad tak określony limit kwalifikowane jest jako praca w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc opisane racje do twierdzeń Sądu Okręgowego, okazuje się, że błędny jest pogląd uznający prawo powoda do godzin nadliczbowych dopiero po przekroczeniu 8 godzin pracy. Stanowiska tego nie zmienia okoliczność, że w informacji z art. 29 § 3 k.p. przewidziano odmiennie. Nie przesądzając o charakterze prawnym instytucji określonej w tym przepisie, z pewnością można wykluczyć jej normatywne właściwości. Spór idzie tylko o to, czy informację należy postrzegać jako oświadczenie wiedzy pracodawcy, czy też może być także oświadczeniem woli (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 77/15, LEX nr 2290374). Skoro tak, to zważywszy na gwarancję z art. 18 § 1 k.p. i mechanizm korygujący z art. 18 § 2 k.p. staje się jasne, że nawet traktując

informację jako element umowy, postanowienie w tym zakresie jest nieważne jako mniej korzystne dla pracownika względem regulaminu pracy. Oznacza to, że w razie tego rodzaju zbiegu pierwszeństwo ma regulamin statuujący dla powoda niższą normę czasu pracy.

Przeprowadzone rozważania dają też podstawę do podzielenia zarzutu naruszenia art. 145 § 1 k.p. w zakresie, w jakim Sąd odwoławczy nie uznawał, że powoda obowiązuje dobową normę czasu pracy wynosząca co najwyżej 7,5 godziny. Rozstrzygnięcie, czy do powoda miała zastosowanie 6, 7, czy 7,5-godzinna dobową normę czasu pracy na tym etapie procedowania jest przedwczesne. Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do dokonywania wiążącej wykładni aktu wewnątrzzakładowego w sytuacji, gdy uprzednio stanowiska nie zajął Sąd drugiej instancji.

Rację ma też skarżący, gdy zarzuca obrazę art. 151 § 1 k.p. Powód słusznie stwierdza, że norma dobową z art. 129 § 1 k.p. nie podlega uśrednieniu. Przepis wyznacza bowiem powstanie godzin nadliczbowych w każdej dobie. Powołanie się w skardze na ten argument zwalcza pogląd Sądu odwoławczego, dopuszczający równoważenie się przekroczeń czasu pracy w danej dobie z niedopracowaniem w innej. Algorytm tego rodzaju nie ma pokrycia w obowiązujących przepisach. Klarownie w art. 129 § 1 k.p. zestawiono bowiem normę dobową 8-godzinną z „przeciętną” normą tygodniową (wynoszącą 40 godzin). Aspekt systemowy nie pozwala zatem na traktowanie normy dobowej jako „przeciętnej”, czyli bilansującej się w okresie dłuższym niż doba. Sprawia to, wbrew zapatrywaniu Sądu Okręgowego, że w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. wyznacznikiem pracy „ponad” jest dana doba, w której pracownik świadczył pracę. Przekroczenie normy dobowej skutkuje powstaniem godzin nadliczbowych, a „czas niedopracowany” w innych dobach co najwyżej może zostać uwzględniony przy rozliczeniu, jeśli spełnione zostaną przesłanki wskazane w art. 151<sup>2</sup> § 2 k.p. Kolejna teza, na której Sąd odwoławczy oparł swoje rozstrzygnięcie, okazała się zatem chybiona.

Ostatni wątek, który należy poruszyć, dotyczy procesu decyzyjnego uruchamiającego pracę w godzinach nadliczbowych. Z uzasadnienia Sądu Okręgowego wynika, że kwestia ta nie miała decydującego znaczenia. Została „dorzucona” jako kolejny argument usprawiedliwiający oddalenie apelacji powoda.

Niemniej, wobec treści podstaw skargi kasacyjnej, należy się do niej odnieść. Problem w tym, że skarżący aspekt ten powiązał z nieadekwatnymi przepisami. Zarówno art. 145 § 1 k.p., jak i art. 149 § 1 k.p. oraz art. 85 k.p. i art. 86 k.p. (w tych dwóch ostatnich wypadkach powód nie zadał sobie trudu, aby powiązać opis zarzutów z konkretną jednostką redakcyjną przepisu) nie odnoszą się wprost do pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można zatem wnioskować z ich treści o normatywnym wzorcu zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Wobec ograniczeń przewidzianych w art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy zwolniony jest z odniesienia się do omawianych podstaw. Mimo to, prawdą jest, że zapatrywanie Sądu Okręgowego jest wadliwe. Miara zaistnienia pracy w godzinach nadliczbowych wyznaczona została w art. 151 § 1 zdanie drugie pkt 1 i 2 k.p. Stwierdzono w nich, że praca ta jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej albo usunięcia awarii, jak również przy wystąpieniu szczególnych potrzeb pracodawcy. Skoro wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest limitowane wyjątkowymi okolicznościami, to jasne staje się, że pracodawca powinien ją zlecić (w ramach uprawnień kierowniczych wynikających z art. 22 § 1 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że polecenie to nie zostało sformalizowane, a to oznacza, że znaczenie prawne ma każda forma (pisemna, ustna, a także dorozumiana – zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343 oraz z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 662). Szczególny przypadek występuje w przypadku świadczenia pracy skoooperowanej wkomponowanej w rytm działalności zakładu pracy. W takim wypadku, sama wiedza przełożonych traktowana jest jako zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych (zob. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 674/98, LEX nr 527129). Znając te wypowiedzi, trzeba jeszcze przywołać zapatrywanie wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 150). Stwierdzono tam, że nie sprzeciwia się uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych zlecenie jej realizacji w sytuacji, gdy pracodawca wprowadził generalne reguły porządkowe (w regulaminie pracy, uchwale, zarządzeniu), uzależniające podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonego czy też potrzeby jej wtórnej akceptacji. Pogląd

ten opiera się na dwóch założeniach. Po pierwsze, że postanowienia regulaminowe oraz generalne polecenia pracodawcy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy. Po drugie, że reguły porządkowe wyprowadzane z upoważnienia art. 22 § 1 k.p. mogą zostać przez pracodawcę zmodyfikowane w danych okolicznościach. Z przeprowadzonego wywodu wynika, że również omawiany pogląd Sądu Okręgowego nie wytrzymuje krytyki.

Mając na uwadze całokształt argumentacji, na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. należało orzec jak sentencji.