

Sygn. akt I PK 103/17

## POSTANOWIENIE

Dnia 7 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A.M.  
przeciwko N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.  
o wynagrodzenie, odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 marca 2018 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w G.  
z dnia 28 lipca 2016 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 2025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 28 lipca 2016 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w T. z dnia 15 listopada 2015 r. i oddalił powództwo A.M. skierowane przeciwko N. Spółce z o.o. w W. o zasądzenie kwoty 155.640,31 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd drugiej instancji uznał za miarodajne ustalenie, że powód pracował przez 4 dni w tygodniu po 10 godzin. Przesądził też, że nie miał do niego zastosowania zadaniowy czas pracy (art. 140 k.p.). Oznacza to, że normy jego

czasu pracy wyznaczane były przez art. 129 § 1 k.p. W ustaleniach faktycznych podkreślono też, że powód został zaliczony do drugiej grupy inwalidzkiej, co zgodnie z treścią art. 62 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.) oznacza, iż jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Zastrzegł jednak, że zgodnie art. 15 ust. 2 wymienionej ustawy czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Przy czym przepis art. 15 ust. 2 obowiązywał w przytoczonym brzmieniu do 31 grudnia 2012 r. Następnie, z dniem 1 stycznia 2012 r., zostało wprowadzone zastrzeżenie, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. W tym brzmieniu przepis obowiązywał do dnia 16 lipca 2014 r. W tym kontekście Sąd konstatawał, że powód nie przedstawił zaświadczenia lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. A zatem normatywny czas pracy dla powoda wynosił 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo do dnia 31 grudnia 2011 r. i 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo po tej dacie. Po tych wstępnych założeniach Sąd drugiej instancji stwierdził, że samo ustalenie, iż pracownik pracował w ponadnormatywnym czasie pracy, nie przesądza o prawie do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Przywołał w tym zakresie treść art. 151 § 1 k.p. Na tej podstawie doszedł do przekonania, że wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne w sytuacjach w tym przepisie wskazanych, to jest konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska lub usunięcia awarii bądź też wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy. W ocenie Sądu w sprawie przesłanki te nie wystąpiły.

Powód A.M. zatrudniony został przez pozwaną N. Sp. z o.o. na stanowisku

Kierownika ds. Kluczowych Klientów w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jego podstawowych zadań należał kontakt osobisty z kluczowymi klientami pracodawcy oraz kompleksowa obsługa tych klientów. Powód zarządzał sprzedażą kluczowym klientom produktów z oferty handlowej pracodawcy. Do jego zadań należało m.in. badanie ich potrzeb, przygotowywanie ofert, zapewnianie dostępności produktów z oferty handlowej pracodawcy, zapewnianie wysokiej sprzedaży produktów z oferty handlowej pracodawcy, organizowanie akcji promocyjno-handlowych, monitorowanie sprzedaży produktów, analizowanie stanów hurtowych i ich racjonalne towarowanie w hurtowniach. Kontakt z klientami polegał na wizytach u nich, rozmowach telefonicznych oraz wymianie korespondencji mailowej. Powód działał na terenie całego kraju, w tym przez 4 dni w tygodniu w terenie a jeden dzień w tygodniu wykonywał prace biurowe. Powód działał w oparciu o plan, który sam ustalał i w wyznaczaniu którego miał dużą swobodę. Podobnie jak pozostali zatrudnieni na tożsamym stanowisku pracownicy, miał obowiązek przedstawiania planów pracodawcy, czego jednak często nie czynił. Pracodawca nie rozliczała kierowników ds. Kluczowych Klientów z realizacji planów a jedynie z osiągniętych wyników.

Powód miał dużą swobodę w ustalaniu sposobu i terminu realizacji swoich obowiązków, sam sobie organizował czas pracy. Pracodawca nie ingerował w sposób i czas realizacji zadań a interesowały go osiągnięte wyniki sprzedaży. Kluczowi klienci powoda mieli siedzibę w T., W., Ł., Ł. i W.. Powód odwiedzał ich regularnie, musiał złożyć im wizytę raz w miesiącu, przy czym nie korzystał on podczas tych wyjazdów z hotelu, co znacznie wydłużało czas jego pracy. W ocenie Sądu Okręgowego powód nie wykazał w toku postępowania, aby pozwana w taki sposób zorganizowała jego pracę, a zwłaszcza powierzyła mu taki zakres zadań do realizacji, że aby je wykonać zmuszony był stale świadczyć pracę w czasie przekraczającym normy. Pracodawca nie wydawał nigdy powodowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto powód nigdy nie informował pracodawcy, że zakres jego obowiązków nie jest możliwy do zrealizowania w normatywnym czasie pracy i że istnieje konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Nie działał zatem za wiedzą i przyzwoleniem pracodawcy. Postępowanie dowodowe nie wykazało przy tym, że powód w spornym okresie miał więcej obowiązków i był bardziej

obciążony w porównaniu do innych pracowników zajmujących tożsame z nim stanowiska pracy.

W świetle tych ustaleń, Sąd Okręgowy uznał, że powód, przy dołożeniu należytej staranności mógł wykonywać swoje obowiązki w obowiązującym go normatywnym czasie pracy. Reasumując, w realiach niniejszej sprawy, zebrany materiał dowodowy nie pozwalał na ustalenie, że to pozwany pracodawca niewłaściwie zorganizował pracę powoda nakładając na niego zbyt dużo obowiązków i w ten sposób wymuszał stałą pracę w czasie ponadnormatywnym.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie:

- art. 151 § 1 pkt 2 k.p., poprzez błędne jego zastosowanie, polegające na przyjęciu, że poprawnie ustalony stan faktyczny, wskazujący na świadczenie pracy w ponadnormatywnym czasie pracy, nie przesądza o prawie do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

- art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., poprzez jego błędne niezastosowanie polegające na przyjęciu, że pracownikowi świadczącemu pracę za wiedzą pracodawcy w godzinach nadliczbowych nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

- art. 233 § 1 k.p.c., w związku z art. 6 k.c., poprzez błędną ocenę stanu faktycznego polegającą na przyjęciu, że pozwana nie wydawała powodowi poleceń pracy w godzinach nadliczbowych;

- art. 233 § 1 k.p.c., poprzez nierozważenie wszechstronnie całego zebranego materiału dowodowego i nieuwzględnienie zeznań świadka M.W., co miało istotny wpływ na wynik sprawy;

- art. 382 k.p.c., poprzez pominięcie części zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań M.W..

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest w ocenie skarżącego zasadny, ponieważ w przedmiotowej sprawie skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Sąd Okręgowy dokonał poprawnej interpretacji przepisów prawa pracy, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, a następnie w ustalonych okolicznościach stanu faktycznego, nie zastosował przepisu art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. Tym samym, zmienił orzeczenie Sądu pierwszej instancji, które zastosowanie powyższego przepisu uwzględniało, opierając się na tych samych ustaleniach

faktycznych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawy skargi kasacyjnej, zważywszy na zgłoszoną przesłankę przedsądu, nie upoważniają do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy również na etapie badania dostępności merytorycznej oceny skargi kasacyjnej związany jest granicami zgłoszonych podstaw (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Oznacza to, że ocenie może podlegać tylko art. 151 § 1 pkt 2 k.p. i art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. Poza zainteresowaniem pozostają natomiast przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. od rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, których naruszenia skarżący nie dostrzega.

Po tym zastrzeżeniu, trzeba stwierdzić, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). W rezultacie, oczywiście uzasadnione nie mogą być podstawy skargi wywodzone z naruszenia art. 233 § 1 k.p. Sąd Najwyższy nie ma uprawnień do kontroli prawdziwości ustaleń faktycznych, czy oceny wszechstronnego rozważania materiału dowodowego. Nie można zatem w ramach art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. twierdzić, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez brak ustalenia, iż pozwana wydawała powodowi poleceń pracy w godzinach nadliczbowych, jest oczywiście uzasadniony. Przepis art. 6 k.c. w sprawie nie miał zastosowania, gdyż Sąd nie odwoływał się do rozkładu ciężaru dowodowego. Identycznie, za przyjęciem skargi kasacyjnej nie może świadczyć rzekome nieuwzględnienie zeznań świadka M.W.. Sąd Okręgowy trzykrotnie powoływał się na jego zeznania. Problematiczne są zatem zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c.

Analiza akt sprawy, zważywszy na zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, nie daje podstaw do uznania, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Bezsprzeczna słuszności skargi kasacyjnej powinna być dostrzegalna *prima facie*, bez wdawania się w drobiazgowo badanie podstaw zaskarżenia. Po zapoznaniu się z wyczerpującym, a wręcz drobiazgowym

uzasadnieniem rozstrzygnięć Sądów obu instancji, deklarowana przez powoda oczywista zasadność środka odwoławczego nie jest dostrzegalna. Oznacza to, że Sąd Najwyższy w ramach art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. nie ma podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej.

Kategoria prawna, do której odwołuje się powód, została wyznaczona niedookreślonym zwrotem. Powszechnie przyjmuje się, że oczywista trafności skargi kasacyjnej ma miejsce wówczas, jeśli dla przeciętnego prawnika, jest ona niewątpliwa, z góry widoczna, bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania i oceny dowodów.

Fundamentem zarzutu naruszenia art. 151 § 1 pkt 2 k.p. i art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. jest założenie, że w każdym wypadku świadczenie pracy ponad dopuszczalne normy skutkuje powstaniem prawa do wynagrodzenia i dodatku za prace w godzinach nadliczbowych. Teza ta nie jest prawdziwa. Z art. 151 § 1 k.p. faktycznie wynika, że praca wykonywana ponad obowiązujące normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (co z punktu widzenia art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. premiowane jest dodatkiem). Nie można jednak pominąć, że przepis zastrzega jednocześnie dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy. Oznacza to, że ze strony zatrudniającego musi istnieć przynajmniej akceptacja zdarzeń rodzących roszczenie. Niezależnie od tego trzeba wspomnieć, że także inne przepisy mogą modyfikować omawiany model. Z art. 82 § 2 k.p. można wywieść, że za pracę w godzinach nadliczbowych nie mogą być uznane czynności realizowane ponad ustalone normy czasu pracy, jeśli zmierzają one do usunięcia zawinionych przez pracownika wad wytworzonych produktów. Do omawianego wątku wielokrotnie nawiązywał Sąd Najwyższy. Przyjęto bowiem, że art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. nie zawsze będzie miał zastosowanie. Jego wykluczenie może nastąpić, jeśli świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych podyktowane było wolą pracownika a nie koniecznością zapewnienia realizacji potrzeb pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65). Istotne jest również, czy zatrudniający miał wiedzę o sposobie świadczenia pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58). Wskazany kierunek interpretacyjny został zaakceptowany w orzecznictwie warunkowo.

Konieczne jest wykazanie, że jedynie pracownik był z upoważnienia pracodawcy organizatorem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112). W tym wypadku obiektywny interes pracodawcy (polegający na czerpaniu korzyści z pracy) ustępuje z uwagi na realizowanie przez pracownika obowiązków z własnej inicjatywy, dla własnej korzyści lub wygody (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1945 r., I C 377/45, OSNC 1947 nr 1, poz. 5). Nie bez znaczenia jest również to, czy zaistnienie godzin nadliczbowych było wynikiem opieszałości pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1973 r., II PR 246/73, LEX nr 16309) oraz czy zatrudniony zawiadomił (uprzedził) pracodawcę o potrzebie częstego wykonywania pracy poza normalnym czasem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 170).

Do wskazanej linii orzeczniczej nawiązują ustalenia Sądu drugiej instancji, a także wyprowadzane przez Sąd wnioski. Ustalono bowiem, że powód miał dużą swobodę w ustalaniu sposobu i terminu realizacji swoich obowiązków, sam sobie organizował czas pracy. Pracodawca nie ingerował w sposób i czas realizacji zadań a interesowały go osiągnięte wyniki sprzedaży. Powód wybrał nieefektywny sposób odwiedzin klientów, co znacznie wydłużało czas jego pracy. Powierzone pracownikowi zadania mogły być zrealizowane w normalnych godzinach pracy. Nadto powód nigdy nie informował pracodawcy, że zakres jego obowiązków nie jest możliwy do zrealizowania w normatywnym czasie pracy i że istnieje konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Nie działał zatem za wiedzą i przyzwoleniem pracodawcy.

W świetle powyższych stwierdzeń, które są wiążące na etapie postępowania kasacyjnego, nie można jednoznacznie uznać, czy doszło do naruszenia art. 151 § 1 pkt 2 k.p. i art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. Oznacza to, że nie ziściły się przesłanki z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. Niezależnie od tego wniosku, trzeba podkreślić, że zarzut naruszenia art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. oparty został na założeniu faktycznym, które nie znajduje odzwierciedlenia w ustaleniach Sądu drugiej instancji. W trakcie postępowania nie stwierdzono bowiem, że powód wykonywał prace w godzinach nadliczbowych za wiedzą pracodawcy.

Z powyższych przyczyn, nie można przyjąć, że w sprawie występują racje za

przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania. Dlatego zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.