



Sygn. akt I PK 168/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 sierpnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa I. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Techniczno-Handlowemu A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2016 r.,

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

z dnia 11 lutego 2015 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Techniczno - Handlowego A. Spółki z o.o. na rzecz powódki I. K. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 18 czerwca 2014 r., zasądził od strony pozwanej Przedsiębiorstwa [...] A. Spółki z o.o. na rzecz powódki I. K., tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od grudnia 2008 r. do grudnia 2009 r. i uzupełnionego wynagrodzenia za urlop, łącznie kwotę 31.584 zł z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności poszczególnych kwot (punkt I.), oddalił powództwo w pozostałej części (punkt II.), a ponadto orzekł o kosztach procesu (punkt III.) i kosztach sądowych (punkt IV.) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 14.235,17 zł (punkt V.).

Za bezsporne Sąd Rejonowy uznał, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na okres próbny od 12 maja 2008 r. do 11 sierpnia 2008 r., a od 12 sierpnia 2008 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku głównej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy. Na służbowym komputerze w czasie pracy powódka wykonywała czynności o charakterze prywatnym, o czym pracodawca był powiadomiony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zaakceptowała ośmiogodzinny czas pracy – od 8.00 do 16.00. Powódka nie otrzymała od strony pozwanej zakresu obowiązków. Do zadań powódki należało pozyskiwanie kredytów, księgowanie dokumentów magazynowych, rozliczeń międzyokresowych, amortyzacji środków trwałych i wartości niematerialnych. Z działu kadr powódka przejęła także obowiązki dotyczące składania sprawozdań do PFRON. W chwili zatrudnienia powódki w dziale księgowości pracowało 12 osób. W miarę wdrażania nowego programu do księgowania zmniejszał się stan zatrudnienia w dziale księgowości, ostatecznie do 2,5 etatu.

W dniu 1 sierpnia 2008 r. powódka przedłożyła M. M., specjalście ds. kadr i płac u strony pozwanej, orzeczenie Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w K. z 8 kwietnia 2008 r., stwierdzające, że została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do 30 kwietnia 2013 r. Na sporządzonej kopii orzeczenia M. M. odnotowała „wpłynęło 01.08.2008 r.” i podpisała się. Drugą kopię orzeczenia wraz z dokonaną przez siebie adnotacją przekazała powódce. Po przedłożeniu orzeczenia o niepełnosprawności pracodawca nie domagał się od powódki przedstawienia zaświadczenia od lekarza, że może pracować w wymiarze 8 godzin dziennie, ani nie skierował jej na badanie

lekarskie w celu wydania takiego zaświadczenia. Pismem z 8 sierpnia 2008 r. pracodawca poinformował powódkę, że obowiązująca ją dobową normą czasu pracy będzie wynosiła 8 godzin a tygodniowa 40 godzin oraz że powódka ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w roku kalendarzowym.

Strona pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy powódki, w której odnotowywano godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Powódka potwierdzała godziny pracy własnoręcznym podpisem. Dodatkowo w ewidencji czasu pracy pracodawca zaznaczał dni, w których powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym lub zwolnieniach lekarskich. Sąd Rejonowy ustalił, że od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. (w okresie objętym pozwem) powódka świadczyła pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Ponadto, za pracę w soboty w tym okresie pracodawca udzielał powódce dnia wolnego. Powódkę, jako pracownika o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, obowiązywał czas pracy 7 godzin dziennie i 35 godzin w tygodniu. Świadcząc pracę od godziny 15.00 do 16.00, tj. w ósmej godzinie każdego dnia pracy, powódka w okresie od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. przepracowała łącznie ponadnormatywnie 239 godzin, za które przysługuje jej wynagrodzenie w wysokości 28.547,25 zł, obliczone według obowiązującej ją w tamtym okresie stawki godzinowej. Taką kwotę Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdarzało się, że powódka zostawała w pracy po godzinie 16.00, do godziny 17.00 lub 18.00, a niekiedy i dłużej. Miały miejsca także sytuacje, gdy pracowała w domu. Zdarzało się, że powódka, wychodząc z pracy, nie wylogowywała się z systemu komputerowego.

W okresie od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. powódka wykorzystwała 37 dni urlopu wypoczynkowego, za które pracodawca wypłacił jej łącznie wynagrodzenie urlopowe w kwocie 19.131,44 zł. Ponieważ za każdą ósmą godzinę pracy w każdej dobie w tym okresie powódce przysługiwał dodatek w wysokości 50 % z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, pracodawca powinien wypłacić powódce z tytułu wynagrodzenia urlopowego kwotę 22.167,63 zł. Różnicę między tymi kwotami Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki.

Jesienią 2011 r. prezes pozwanej Spółki A. K. zwrócił się do powódki o dostarczenie zaświadczenia od lekarza, że może pracować 8 godzin dziennie.

Powódka odparła, że takie zaświadczenie przyniesie, jednak ostatecznie go nie przedłożyła. W dniu 31 października 2011 r. strona pozwana poinformowała powódkę o obowiązującej ją normie czasu pracy – dobowej 7 godzin i tygodniowej 35 godzin oraz o wymiarze urlopu wypoczynkowego – 36 dni w roku kalendarzowym. Tego samego dnia strony podpisały porozumienie zmieniające warunki pracy, zgodnie z którym w miejsce dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego wynoszącego 11.500 zł brutto oraz premii regulaminowej 500 zł brutto powódka miała otrzymywać wynagrodzenia zasadnicze w wysokości 7.080,65 zł brutto oraz premię regulaminową w wysokości 2.919,35 zł brutto.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powódki podlegało uwzględnieniu w części – na podstawie art. 151 i art. 151<sup>1</sup> k.p. co do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i na podstawie art. 172 k.p. w zakresie urlopu. Strona pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy powódki, z której wynikało, że w okresie od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. powódka pracowała co do zasady od poniedziałku do piątku, od godziny 8.00 do 16.00, poza dniami, w których przebywała na urlopie wypoczynkowym lub na zwolnieniu lekarskim. W zasadzie okoliczność, że powódka była zobowiązana do świadczenia pracy przez 8 godzin dziennie, była między stronami bezsporna. Sporna była jedynie kwestia, kiedy powódka dostarczyła pracodawcy orzeczenie o stwierdzonym u niej umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Sąd ustalił, że powódka przedłożyła takie orzeczenie pracownicy kadr strony pozwanej M. M. 1 sierpnia 2008 r., tj. przed podpisaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia następnego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności, strona pozwana miała obowiązek realizować związane z tym orzeczeniem uprawnienia pracownicze powódki. Skoro powódka legitymowała się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, właściwą dla niej normę czasu pracy wyznaczał art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem norma ta nie mogła przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Z kolei art. 18 tej ustawy przewiduje, że skrócone normy czasu pracy nie mają wpływu na wysokość wynagrodzenia za

pracę. Ponieważ w sprawie było bezsporne, że powódka w okresie od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r., czyli po doręczeniu pracodawcy orzeczenia o zaliczeniu jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, pracowała przez 8 godzin dziennie, z tytułu pracy w ósmej godzinie przysługuje jej wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 28.547,25 zł. Natomiast z tytułu wyrównania różnicy między wypłaconym jej w okresie 37 dni urlopu wynagrodzeniem urlopowym a wynagrodzeniem należnym w związku z wyższym wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych należy się jej kwota 3.036.19 zł.

Odnosząc się do żądania powódki zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz różnicy w wypłaconym wynagrodzeniu za urlop ponad kwotę zasądzoną w punkcie I. wyroku, Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka nie wykazała, wbrew ciężącemu na niej obowiązkowi dowodowemu, że konieczność świadczenia przez nią pracy po godzinie 16.00 wynikała z organizacji pracy i zakresu zadań powierzonych jej przez pracodawcę. Sąd uznał za prawdziwe twierdzenia powódki, że zdarzało się, iż wykonywała swe obowiązki pracownicze także po godzinie 16.00, co miały potwierdzać godziny zalogowania i wylogowania powódki z programu komputerowego do księgowania. Jednak, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego sprawy, miały także miejsca sytuacje, gdy powódka wychodziła z pracy, nie wylogowując się z systemu komputerowego, dlatego zapisane w systemie księgowym godziny zakończenia pracy nie mogły być wiarygodnym dowodem na pracę powódki w tym czasie. Ponadto, co istotne, powódka nie kwestionowała, że na służbowym komputerze wykonywała także czynności o charakterze prywatnym. Jeżeli zatem powódka poświęcała swój czas pracy na sprawy niezwiązane z zatrudnieniem u strony pozwanej, to jest oczywiste, że zadania, które mogła zrealizować w ciągu 8 godzin, nie były w tym czasie wykonywane, a zatem musiała zostawać w pracy po godzinie 16.00. Jak wynika z ustaleń stanu faktycznego sprawy, przed podjęciem zatrudnienia powódka poinformowała pracodawcę, że pełni funkcję członka zarządu w innych podmiotach. Wówczas poinformowano ją, że nie stanowi to problemu, o ile nie będzie kolidowało z wykonywaniem obowiązków u strony pozwanej. Skoro zatem powódka wykorzystywała normatywne godziny pracy na wykonywanie prywatnych zleceń, to

nie można obciążać pracodawcy obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia za pracę powódki w godzinach nadliczbowych poświęcanych na wykonanie obowiązków służbowych – dlatego roszczenie powódki, wykraczające poza żądanie zapłaty wynagrodzenia za ósmą godzinę pracy jako godzinę nadliczbową oraz dopłaty z tego tytułu do wynagrodzenia urlopowego, podlegało oddaleniu.

Sąd nie podzielił poglądu strony pozwanej, że powódka, zajmując stanowisko głównej księgowej, objęta była art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. U podstaw takiego stanowiska legło ugruntowane w orzecznictwie przekonanie, że pracownik, który – kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną – wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. W rozpatrywanej sprawie powódka bez wątplenia wykonywała pracę na równi z innymi pracownikami działu księgowości. Dodatkowo, nawet gdyby powódkę zaliczyć do osób zajmujących stanowisko kierownicze, objętych hipotezą wynikającą z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., to i tak dotyczyłyby jej reguły ochronne czasu pracy wynikające z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, które wyłączają w stosunku do takich osób zastosowanie art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p.

Apelacje od wyroku Sądu Rejonowego wniosły obie strony. Pozwane Przedsiębiorstwo A. Spółka z o.o. zaskarżyło wyrok w punktach I., III., IV. i V., zarzucając: 1) naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności: a) art. 80 zdanie pierwsze k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przez przyjęcie, że z tytułu pracy przez 8 godzin dziennie powódka uprawniona jest do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo ustalenia, że w spornym okresie w godzinach rozkładowych powódka wykonywała czynności niezwiązane z pracą, i jednoczesnego braku ustaleń co do faktycznego czasowego wymiaru wykonywania tych czynności, a tym samym braku ustalenia co do tego czy

powódka w rzeczywistości wykonywała na rzecz swojego pracodawcy pracę w wymiarze 8 godzin dziennie; b) art. 11 k.p. przez przyjęcie, że, mimo zgodnego oświadczenia woli stron w przedmiocie wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, powódka za pracę w ósmej godzinie oprócz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych uprawniona była również do dodatkowego (nieprzewidzianego umową stron) wynagrodzenia zasadniczego; c) art. 8 k.p. przez nieuwzględnienie (nieustosunkowanie się) przez Sąd Rejonowy do kwestii swoistego utrzymywania pracodawcy w błędzie przez powódkę i działania obliczonego na osiągnięcie korzyści w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przy rzeczywistym braku potrzeby wykonywania pracy w zwiększonym wymiarze; 2) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 328 § 1 k.p.c. przez niezawarcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustaleń co do faktycznego czasowego wymiaru wykonywania w czasie pracy prywatnych czynności przez powódkę.

Podnosząc te zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Powódka I. K. zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo (w punkcie II.), zarzucając naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów prowadzące do ustalenia, że praca wykonywana przez powódkę po godzinie 16.00 nie była wykonywana na zlecenie pracodawcy, podczas gdy w rzeczywistości praca po godzinie 16.00 była pracą wykonywaną w godzinach nadliczbowych z przyczyn organizacyjnych, leżących po stronie pracodawcy; art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wskazania, z jakiego względu Sąd przyjął, że powódka wykonywała zlecenia prywatne w czasie pracy w wymiarze powodującym konieczność wykonywania przez nią pracy po godzinie 16.00 oraz z jakiego względu wykluczył, że konieczność wykonywania pracy po godzinie 16.00 nie wynikała z potrzeb, przyczyn i zleceń pozwanego.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie

powództwa również w części oddalonej oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 11 lutego 2015 r., oddalił apelacje obu stron (pkt I.) oraz orzekł o kosztach postępowania odwoławczego (pkt II.).

Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jako będące rezultatem prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego.

Sąd odwoławczy nie podzielił żadnego z zarzutów apelacji strony pozwanej. Wyraził pogląd, zgodnie z którym art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zawiera bezwzględnie obowiązującą normę o charakterze ochronnym maksymalnego czasu pracy pracownika zaliczonego do kategorii osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Nie jest możliwe, nawet za zgodą takiego pracownika, ustalenie dobowego wymiaru czasu pracy lub norm czasu pracy przekraczających określone w tym przepisie granice. Takie postanowienie, zawarte w umowie lub określone przez pracodawcę jednostronnie, jest nieważne i w jego miejsce wchodzi granice czasowe wykonywania pracy wynikające z powołanej ustawy. W przypadku powódki, dysponującej orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, wynosiły one 7 godzin dobowego czasu pracy i 35 godzin tygodniowej normy czasu pracy. Skoro z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że strona pozwana w chwili podpisywania z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony dysponowała przedstawionym przez powódkę orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, to było niedopuszczalne ustalenie przez stronę pozwaną wymiaru czasu pracy powódki na 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. Na pracodawcy ciąży obowiązek znajomości i prawidłowego stosowania przepisów prawa pracy – w taki sposób, aby warunki zatrudnienia pracownika były zgodne z bezwzględnie obowiązującymi normami prawa pracy. Z przeprowadzonych dowodów wynika, że powódka przedstawiła pracodawcy orzeczenie o zaliczeniu jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności 1 sierpnia 2008 r. Strona pozwana nie przedsięwzięła żadnych kroków w celu poprawnego ustalenia wymiaru czasu pracy powódki. O zmianie tej poinformowała

powódkę dopiero 31 października 2011 r. Sąd odwoławczy wyraził wątpliwość, dlaczego strona pozwana tak długo zwlekała z dokonaniem zmiany norm czasu pracy powódki, skoro – według jej własnych twierdzeń – wiedzę o tym fakcie miała na pewno od końca sierpnia 2008 r. Wątpliwość ta tym bardziej uwiarygadnia ustalenie, że strona pozwana w chwili podpisywania z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony od 12 sierpnia 2008 r. wiedziała o przedstawionym przez nią orzeczeniu o niepełnosprawności, a brak prawidłowego określenia norm czasu pracy powódki wynikał bądź z niewiedzy pracodawcy o obowiązujących przepisach, bądź z innych podobnie nieusprawiedliwionych przyczyn. Nie może więc być także mowy o jakimkolwiek podstępym wprowadzeniu przez powódkę w błąd lub utrzymywaniu w błędzie pracodawcy. Chybione są zatem zarzuty apelacji strony pozwanej dotyczące naruszenia art. 8 k.p. oraz art. 11 k.p.

Sąd drugiej instancji podkreślił, powołując się na art. 15 ust. 2 i 16 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, że do wyłączenia normy czasu pracy wynoszącej 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo nie jest wystarczające samo oświadczenie pracownika o dysponowaniu orzeczeniem o braku przeciwwskazań do pracy w wymiarze ponad 7 godzin dziennie, konieczne jest złożenie pracodawcy takiego orzeczenia lekarza i pracodawca powinien o takim wymaganiu wiedzieć. Z tego punktu widzenia jest nielogiczne, że chociaż strona pozwana dysponowała orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności powódki, to nie miała kluczowego z punktu widzenia interesów pracodawcy zaświadczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do jej pracy w zwiększonym, ośmiogodzinnym wymiarze czasu.

Sąd Okręgowy ocenił jako obliczone wyłącznie na użytek procesu twierdzenia strony pozwanej jakoby powódka nie wykonywała na rzecz pracodawcy pracy w wymiarze 8 godzin dziennie, ponieważ dużą część tego czasu miała przeznaczać na czynności prywatne, niezwiązane z zakresem jej obowiązków pracowniczych. W okresie zatrudnienia powódki strona pozwana nie czyniła jej z tego tytułu żadnych uwag, co pozwala przyjąć, że nie dochodziło do zaniedbywania przez powódkę obowiązków pracowniczych w rozmiarze, jaki obecnie przypisuje jej strona pozwana. Sąd uznał za niebudzące wątpliwości ustalenie, że powódka

niewielki wycinek czasu pracy poświęcała czynnościom prywatnym, ale nie w stopniu, który uprawniałby do uznania, że w czasie ósmej godziny regulaminowego czasu pracy *de facto* nie świadczyła pracy na rzecz strony pozwanej i nie przysługuje jej w związku z tym ani wynagrodzenie, ani dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Ciężar dowodu wykazania tego faktu obciążał, zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., stronę pozwaną a zgromadzone w sprawie dowody nie pozwalają na ustalenie, że czas przeznaczony przez powódkę na czynności niezwiązane z pracą pozbawia ją uprawnienia do wynagrodzenia za pracę w wymiarze 8 godzin dziennie. Należy zwrócić uwagę, że strona pozwana w toku procesu nie kwestionowała faktu, pozostającego poza sporem, że powódka faktycznie wykonywała pracę w wymiarze 8 godzin dziennie. Zgłoszony tuż przed końcem procesu wniosek dowodowy strony pozwanej na okoliczność temu przeczącą został słusznie oddalony przez Sąd Rejonowy.

Zaakceptowanie oceny zgromadzonego materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Rejonowy uzasadniało także oddalenie przez Sąd Okręgowy apelacji powódki. Główny zarzut apelacji powódki, dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie wychodzi poza polemikę z ustaleniami Sądu Rejonowego. Apelacja powódki nie wykazała żadnych nieprawidłowości bądź nieściśłości w rozumowaniu Sądu pierwszej instancji. Powódka na rozprawie 18 czerwca 2014 r. złożyła do protokołu oświadczenie, że nie kwestionuje faktu wykonywania na służbowym komputerze w godzinach pracy drobnych czynności o charakterze prywatnym. W świetle takiego oświadczenia w pełni poprawny był wniosek wyprowadzony przez Sąd pierwszej instancji, że pozostawanie powódki w miejscu pracy po godzinie 16.00 i praca wówczas świadczona spowodowane były właśnie wykonywaniem przez powódkę w trakcie regulaminowego czasu pracy czynności prywatnych, w tym na rzecz innych podmiotów, z którymi współpracowała. Praca wykonywana już po godzinie 16.00 mogła być, przy prawidłowej organizacji własnych zadań przez powódkę, wykonana w regulaminowym czasie. Dalsze postępowanie dowodowe w tym zakresie Sąd Okręgowy uznał za zbędne i prowadzące do nieuzasadnionego przedłużenia procesu. Dane z logowania w systemie komputerowym nie mogły stanowić wiarygodnego źródła informacji o liczbie godzin rzeczywiście przepracowanych przez powódkę dla pracodawcy. Pozostawanie powódki w pracy po godzinie 16.00

należy łączyć z wykonywaniem w regulaminowym czasie pracy czynności prywatnych, co wymagało swoistego nadrabiania wynikłych z tego powodu zaległości w wykonywaniu obowiązków na rzecz pracodawcy po godzinie 16.00.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części: w pkt I. co do oddalenia apelacji strony pozwanej oraz w pkt II. rozstrzygającym o kosztach postępowania apelacyjnego. Jako podstawy skargi kasacyjnej skarżąca powołała naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 18 k.p. w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 30 Konstytucji, przez błędną wykładnię i uznanie, że norma chroniąca prawa osób niepełnosprawnych, stanowiąca pozytywną dyskryminację tych osób, zmierzającą do wyrównywania szans przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, obowiązuje wbrew wyraźnej woli osoby niepełnosprawnej, wobec której ma być stosowana; 2) art. 80 zdanie pierwsze k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że powódka uprawniona jest do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czas, w którym nie świadczyła pracy; 3) art. 8 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że powódka jest uprawniona do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy wykonywanie tej pracy było efektem nieprzestrzegania przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym. W razie uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy strona pozwana wniosła, na podstawie art. 398<sup>16</sup> w związku z art. 415 k.p.c., o wydanie orzeczenia o zwrocie spełnionego na rzecz powódki świadczenia w łącznej kwocie 62.291,27 zł.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pełnomocnik strony skarżącej zwrócił uwagę na zgodę pracownicy na świadczenie pracy w wymiarze 8 godzin dziennie, która nie była wymuszona, pozorna czy też powodowana troską o zatrudnienie.

Pełnomocnik wyraził wątpliwość co do zasadności wymuszania na pracowniku korzystania z preferencyjnych regulacji (przejawu tzw. dyskryminacji pozytywnej) w świetle konstytucyjnej ochrony godności człowieka. Podniósł także, że ustalenie Sądu, iż powódka w godzinach rozkładowych wykonywała czynności prywatne lub zlecenia na rzecz innych podmiotów, prowadzi do wniosku, że w rzeczywistości wykonywanie obowiązków pracowniczych, zleconych powódce przez pracodawcę, nie wykraczało poza wymiar czasu pracy wynikający z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Na czas obecności pracownika w miejscu pracy 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. Pełnomocnik skarżącej zwrócił uwagę, że powódka przebywała na terenie zakładu pracy w godzinach od 8.000 do 16.00, nie zgłaszając w trakcie zatrudnienia u pozwanej, że z uwagi na orzeczony stopień niepełnosprawności powinna pracować krócej. Powódka w czasie zatrudnienia nie domagała się wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny. Żaden z lekarzy medycyny pracy nie stwierdził rzeczywistych ograniczeń w możliwości wykonywania pracy przez powódkę w pełnym wymiarze czasu pracy, mimo posiadania orzeczenia o niepełnosprawności. Przedkładając w sierpniu 2008 r. orzeczenie o niepełnosprawności, powódka zapewniała, że w jej przypadku nie ma przeciwwskazań do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz że dysponuje stwierdzającym to zaświadczeniem od lekarza. Opisane działania powódki, mające na celu wprowadzenie pracodawcy w błąd, obrazują, jaki od samego początku był cel działania powódki, dowodzą jej podstępnych zamiarów, mających na celu wywołanie i utrwalenie u pracodawcy błędnego przeświadczenia o możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze. Celowe działania powódki pozwalają na przypisanie jej nadużycia prawa podmiotowego (czynienia z należnych jej praw użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od strony

pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Przedmiotem roszczeń powódki było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 i art. 151<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) oraz wyrównanie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w czasie urlopu (art. 172 k.p.).

Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego (wiązących w postępowaniu kasacyjnym – art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), powódka przedstawiła pracodawcy w sierpniu 2008 r. orzeczenie o zaliczeniu jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jednak mimo to w okresie objętym rozpoznawaną sprawą (od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r.) pracodawca przyjmował, że obowiązują ją normy czasu pracy wynoszące 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo i powódka faktycznie w takim wymiarze świadczyła pracę na rzecz pracodawcy – od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, co wynikało z prowadzonej przez pracodawcę czasu ewidencji pracy. Takie ustalenia faktyczne podlegały kwalifikacji prawnej (subsumcji).

1. Do powódki jako osoby ze stwierdzonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności niewątpliwie miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm., powoływanej dalej jako „ustawa o rehabilitacji zawodowej”). Zgodnie z art. 15 tej ustawy, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (ust. 1), czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (ust. 2), osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (ust. 3).

Przytoczone przepisy, dotyczące norm czasu pracy osób ze stwierdzoną niepełnosprawnością, mają charakter semiimperatywny – są jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, co oznacza, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, nawet wówczas, gdy strony stosunku pracy uzgodniły w umowie dłuższy dobowy i tygodniowy czas pracy, gdy niepełnosprawny pracownik wyraził na to dobrowolnie zgodę w sposób wyraźny lub dorozumiany, albo gdy pracodawca narzucił niepełnosprawnemu pracownikowi normy czasu pracy przekraczające górną granicę wyznaczoną przepisami – chyba że na wniosek pracownika lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem wyraził na to zgodę (art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy). Semiimperatywny charakter norm czasu pracy wynikających z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej polega na tym, że strony stosunku pracy mogą uzgodnić korzystniejsze dla niepełnosprawnego pracownika warunki zatrudnienia (respektując jednak wymagania wynikające z art. 18 ustawy o rehabilitacji zawodowej), ponieważ pozwala na to art. 18 k.p. Nie mogą natomiast uzgodnić warunków mniej korzystnych, czyli – w tym wypadku – dłuższych norm czasu pracy niż wynikające z bezwzględnie obowiązującego art. 15 ust. 2 ustawy. Dlatego należy podzielić pogląd Sądu Okręgowego, zgodnie z którym art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej zawiera bezwzględnie obowiązującą normę o charakterze ochronnym maksymalnego czasu pracy pracownika zaliczonego do kategorii osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Nie jest możliwe, nawet za zgodą takiego pracownika, ustalenie dobowego wymiaru czasu pracy lub norm czasu pracy przekraczających określone w tym przepisie granice. Takie postanowienie, zawarte w umowie lub określone przez pracodawcę jednostronnie, jest nieważne i w jego miejsce wchodzi granice czasowe wykonywania pracy wynikające z powołanej ustawy.

W świetle obowiązujących regulacji prawnych oraz utrwalonego orzecznictwa, przepisy mające na celu preferencyjne traktowanie pod względem czasu pracy niektórych grup pracowników (niepełnosprawnych, kobiet w ciąży, pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia) są przepisami bezwzględnie obowiązującymi.

Powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. W okresie objętym roszczeniami zgłoszonymi w rozpoznawanej sprawie (od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r.) pracowała faktycznie w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo – taką normę czasu pracy ustalił jej pracodawca. Nie można zaakceptować poglądu strony pozwanej, że skoro powódka godziła się dobrowolnie na pracę w tym wymiarze, to praca w ósmej godzinie była pracą normatywną, a praca w godzinach nadliczbowych rozpoczynała się ewentualnie dopiero po upływie ósmej godziny pracy. Z art. 151 § 1 k.p., który ma zastosowanie do powódki, jednoznacznie wynika, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Powódkę obowiązywała norma czasu pracy wynosząca 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. Dla tego stwierdzenia nie ma znaczenia, że przez kilka lat (od 2008 r. do 2011 r.) powódka akceptowała (biernie) ustalony jej wymiar czasu pracy i nie występowała o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nawet zgoda powódki na przedłużenie dobowej normy czasu pracy do 8 godzin dziennie (na podstawie umowy lub innego porozumienia stron stosunku pracy – art. 11 k.p.) nie miałaby znaczenia. Przedłużenie czasu pracy ponad normy obowiązujące pracownika jest dla niego niekorzystne i z tego względu nieważne na podstawie art. 18 § 2 k.p. Niekorzystność dla pracownika jest w tym przypadku oczywista, ponieważ – jak wynika z art. 18 ustawy o rehabilitacji zawodowej – skrócenie normy czasu pracy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia. Dla pracownika korzystna jest praca w krótszym czasie pracy z zachowaniem tego samego wynagrodzenia. Potwierdza to uchwała Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2000 r., III ZP 6/00 (OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 740), według której stosowanie skróconej normy czasu pracy wobec pracownika niepełnosprawnego podejmującego zatrudnienie nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia ustalanego według godzinowej stawki osobistego zaszeregowania.

W podobny sposób ocenił nieważność postanowień umownych, przewidujących dla pracownika ze stwierdzonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 8-godzinny dobowy wymiar czasu pracy, Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lipca 2005 r., III PK 51/05 (OSNP 2006 nr 5-6, poz. 85), stwierdzając, że ustalenie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym 8-godzinnego dnia pracy, zamiast zgodnego z prawem

7-godzinnego, jest nieważne z mocy art. 18 § 2 k.p., co oznacza, że za każdą przepracowaną ósmą godzinę ma on prawo do wynagrodzenia w wysokości 1/7 dziennego wynagrodzenia wynikającego z umowy i do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W wyroku tym Sąd Najwyższy przedstawił dodatkowy (poza odwołaniem się do art. 18 § 2 k.p.) argument przemawiający za nieważnością uzgodnienia między stronami stosunku pracy 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy w przypadku pracownika o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Stwierdził mianowicie, że takie postanowienie umowy jest nieważne także ze względu na naruszenie art. 84 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Zobowiązując się do pracy przez 8 godzin za takim samym wynagrodzeniem, jakie przysługuje za 7 godzin pracy, pracownik umownie zrzeka się wynagrodzenia za jedną godzinę. W tej części takie postanowienie umowy jest nieważne na podstawie art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., III PK 51/05, można odnieść wprost do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy. Można więc stwierdzić, że Sąd Najwyższy badał znaczenie woli stron stosunku pracy w kontekście uregulowania norm czasu pracy w przepisach o charakterze bezwzględnie obowiązującym zarówno pod kątem powoływanego przez skarżącą art. 18 k.p., jak i innych zasad prawa pracy (w tym zakazu zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia – art. 84 k.p.), i w wyniku tych badań stwierdził nieważność porozumienia stron stosunku pracy co do dłuższego wymiaru czasu pracy niż wynikający z bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy.

Sąd Najwyższy wypowiedział się również w kwestii zakresu ochrony pracowników niepełnosprawnych, zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub innych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, uznając konieczność stosowania do nich przepisów dotyczących norm czasu pracy, w szczególności konieczność ograniczenia norm czasu pracy ze względu na niepełnosprawność. W wyroku z 2 października 2008 r., I PK 64/08 (OSNP 2010 nr 7-8, poz. 86), stwierdził mianowicie, że do pracownika niepełnosprawnego zarządzającego zakładem pracy nie może mieć zastosowania art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., gdyż prowadziłoby to do wyłączenia jego prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z

tytułu pracy wykonanej w godzinach nadliczbowych, mimo naruszenia szczególnych i ściśle bezwzględnie obowiązujących norm prawnych wynikających z art. 15 ust. 2 i 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej (przekroczenia normy czasu pracy wynoszących 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, a przede wszystkim zakazu zatrudnienia w godzinach nadliczbowych). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy argumentował, że przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej mają charakter przepisów szczególnych względem Kodeksu pracy i dotyczą osób niepełnosprawnych zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy, a więc także osób niepełnosprawnych będących pracownikami zarządzającymi zakładem pracy. Z art. 15 ust. 2 tej ustawy wynikają szczególne, skrócone normy czasu pracy pracownika niepełnosprawnego (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo). Normy te wyznaczają ich „pełny” wymiar czasu pracy, a stosowanie tych skróconych norm nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia (tak w uchwale Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2000 r., III ZP 6/00, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 740). Do osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zajmującej stanowisko pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (np. członka zarządu spółki z o.o.) nie może mieć zastosowania norma czasu pracy naruszająca (ściśle) bezwzględnie obowiązującą normę prawną wynikającą z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., III PK 51/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 85). Wszelkie odmienne ustalenia warunków pracy (nawet dokonane za zgodą pracownika) są nieważne i zamiast nich należy stosować regulację z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Oznacza to, że pracownik niepełnosprawny zarządzający zakładem, świadczący pracę ponad normy określone w art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo), pracuje w godzinach nadliczbowych. Tymczasem według art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w godzinach nadliczbowych (oraz w porze nocnej). Jest to zakaz bezwzględny (z dwoma wyjątkami określonymi w art. 16 ust. 1 tej ustawy). Świadczenie przez pracownika niepełnosprawnego zarządzającego zakładem zakazanej pracy w godzinach nadliczbowych, a taką jest praca ponad normy wynikające z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, nie może prowadzić do pozbawienia go prawa do wynagrodzenia za pracę

rzeczywiście wykonaną.

Teza strony pozwanej o konieczności respektowania wyraźnej woli osoby niepełnosprawnej co do obowiązującej ją normy czasu pracy, wywodzona z przepisów o godności pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 30 Konstytucji), który nie akceptuje swoistego stygmatyzowania go jako osoby niepełnosprawnej w wyniku odmiennego traktowania go od osób pełnosprawnych, jest całkowicie chybiona. Przepisy o skróconej normie czasu pracy pracowników niepełnosprawnych mają na celu przede wszystkim ochronę ich zdrowia, zwiększenie szans zatrudnienia na rynku pracy mimo niepełnosprawności oraz umożliwienie rehabilitacji przez pracę. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest bowiem elementem ich rehabilitacji zawodowej (definicja tego rodzaju rehabilitacji jest zawarta w art. 8 ustawy o rehabilitacji zawodowej), a więc działań „zmierzących do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej” (taką ogólną definicję rehabilitacji osób niepełnosprawnych zawiera art. 7 ustawy). Osoby niepełnosprawne będące pracownikami mają – w porównaniu z innymi pracownikami – szczególne uprawnienia, z których część przysługuje wszystkim osobom niepełnosprawnym, a niektóre są uzależnione od stopnia niepełnosprawności.

Nie można podzielić poglądu strony pozwanej, że bezwzględnie obowiązujący przepis art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, jako norma chroniąca prawa osób niepełnosprawnych, stanowi jedynie przejaw tzw. pozytywnej dyskryminacji tych osób, zmierzającej do wyrównywania szans na rynku pracy przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznej nierówności, a w związku z tym nie może mieć zastosowania wbrew wyraźnej woli osoby niepełnosprawnej, narusza to bowiem godność pracownika i może stanowić swego rodzaju stygmatyzację, podważa bowiem pozycję pracownika w oczach innych pracowników, kontrahentów i klientów pracodawcy. Powołany w tym kontekście przez skarżącą wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2013 r., II PK 214/12 (OSNP 2014 nr 1, poz. 3) jest nieadekwatny do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, ponieważ dotyczył zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w czasie trwania stosunku pracy. Powódka nie została zwolniona przez stronę pozwaną z

obowiązku świadczenia pracy, wprost przeciwnie, świadczyła ją w wymiarze przekraczającym obowiązujące ją normy czasu pracy.

Charakter regulacji prawnej dotyczącej skróconych norm czasu pracy osób ze stwierdzoną umiarkowaną niepełnosprawnością został poddany szczegółowej analizie i obszernie opisany w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 czerwca 2013 r., K 17/11 (OTK-A 2013 nr 5, poz. 58). W wyroku tym, którego tezy są zbieżne z przytoczonymi wyżej orzeczeniami Sądu Najwyższego, Trybunał Konstytucyjny, badając zgodność z Konstytucją zmian wprowadzonych w art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, przedstawił szczegółowe uzasadnienie dla zastosowania uprzywilejowanych norm czasu pracy dla pracowników niepełnosprawnych. Oceniając nowelizację art. 15 ust. 2 tej ustawy, wprowadzoną ustawą z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 226, poz. 1475), Trybunał Konstytucyjny doszedł do wniosku, że przepis ten, w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 4 lit. a ustawy nowelizującej z dnia 29 października 2010 r., w zakresie, w jakim uzależnia zastosowanie skróconego czasu pracy do osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od uzyskania zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, jest niezgodny z art. 2 w związku z art. 69 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że „zastosowanie zasady sprawiedliwości społecznej nie dopuszcza nadmiernego (drastycznego) różnicowania sytuacji życiowej członków społeczeństwa należących do różnych grup społecznych; przewiduje proporcjonalne (adekwatne) wynagrodzenie zasług (pracy); zapewnia wszystkim obywatelom zbliżone szanse rozwoju; gwarantuje pomoc władz publicznych w zaspokajaniu elementarnych potrzeb tym, którzy sami nie są w stanie ich zaspokoić. Realizacja tych zasad zakłada dopuszczalność interwencji państwa w stosunki społeczno-gospodarcze w interesie słabszych podmiotów.”.

Dokonując analizy zgodności znowelizowanego art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej z Konstytucją z punktu widzenia zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), Trybunał Konstytucyjny dokonał oceny

zaskarżonego rozwiązania z punktu widzenia trzech kategorii podmiotów: osób niepełnosprawnych, pracodawców oraz społeczeństwa jako całości.

Jeśli chodzi o ten pierwszy aspekt, Trybunał stwierdził, że „zaskarżone rozwiązanie stanowi wyraz istotnej zmiany założeń ustawodawcy co do sposobu traktowania zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Rozwiązania obowiązujące do końca 2011 r. zostały oparte na założeniu, że wszystkie będące w stosunku pracy osoby niepełnosprawne o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powinno się pod względem czasu pracy traktować jednakowo i preferencyjnie w stosunku do pracowników pełnosprawnych oraz pracowników z lekką niepełnosprawnością. Zakwestionowane rozwiązanie stanowi zaś wyraz innej filozofii: pracownicy będący osobami niepełnosprawnymi mają być traktowani w analizowanym zakresie, co do zasady, tak samo jak pracownicy pełnosprawni. Innymi słowy, dotychczasowy wyjątek (stosowanie ogólnych norm czasu pracy) stał się obecnie zasadą, a dotychczasowa zasada – wyjątkiem. Ta zmiana – w opinii autorów nowelizacji – ma sprzyjać integracji społecznej tej kategorii pracowników (w szczególności ich włączeniu do zespołu pracowniczego). Z drugiej zaś, w sferze psychologicznej ma stanowić podstawę do wzmocnienia poczucia własnej wartości tych osób, które nie zawsze potrzebują (i chcą) być traktowane wyjątkowo, a często mogą pracować w takim samym wymiarze czasowym, jak i w pełni sprawni współpracownicy, i z porównywalnymi wynikami (np. osoby niewidome w telemarketingu). W ujęciu zaskarżonej regulacji, to od pracownika zależy, czy będzie się ubiegał – ze względu na własne możliwości czy rodzaj wykonywanej pracy – o obniżenie wymiaru czasu pracy, czy też nie – pozwala ona więc na upodmiotowienie osoby niepełnosprawnej, zezwalając jej na inicjatywę we własnych sprawach. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, teza ta nie zasługuje na aprobatę. Nie można zgodzić się z założeniem, że wszystkie, co do zasady, osoby ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością są w stanie pracować bez szkody dla swojego zdrowia w takim samym wymiarze czasu pracy jak osoby pełnosprawne (lub dotknięte lekką niepełnosprawnością). Należy przypomnieć, że do grupy osób ze znaczną niepełnosprawnością zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagające, w celu pełnienia ról społecznych, stałej

lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. (...) Zaś do grupy osób z umiarkowaną niepełnosprawnością zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych (...). Należy więc założyć, że osoby dotknięte tak ciężkim uszczerbkiem na zdrowiu muszą z reguły włożyć więcej wysiłku w wykonywanie pracy i szybciej się męczyć niż osoby zdrowe wykonujące taką samą pracę. (...) Ograniczenia wynikające z niepełnosprawności wywołują też z reguły większy stres w związku z pracą i z komunikacją z innymi osobami. Ciężko poszkodowane niepełnosprawne osoby potrzebują też więcej czasu wolnego na wykonywanie codziennych czynności życiowych i dbanie o zdrowie (...). Nieprzypadkowo przed kilkudziesięciami laty ustawodawca wprowadził dla nich obniżoną normę czasu pracy, z jednoczesnym zakazem zmniejszania ich wynagrodzenia, aby w ten sposób chronić ich zdrowie i podstawy egzystencji jako słabszych członków społeczeństwa. Jednocześnie dotychczasowa regulacja umożliwiała tym spośród nich, którzy czuli się na siłach pracować w wymiarze czasu pracy obowiązującym pracowników w pełni sprawnych lub z lekką niepełnosprawnością, na ich wniosek i za zgodą właściwego lekarza, zatrudnienie w takim właśnie „normalnym” wymiarze. Nie jest więc prawdziwe twierdzenie, jakoby dopiero na gruncie znowelizowanej ustawy o rehabilitacji zawodowej niepełnosprawni pracownicy mogą mieć wpływ na to, według jakich norm czasu pracy są zatrudnieni, a więc być potraktowani podmiotowo. W poprzednim stanie prawnym było im znacznie łatwiej występować o zmianę wymiaru czasu pracy, gdyż było to korzystne dla pracodawcy, a obecnie, po nowelizacji, prośba o zastosowanie skróconego czasu pracy pracownika niepełnosprawnego jest niekorzystna dla pracodawcy. Toteż nie jest pozbawiona podstaw obawa wyrażona przez wnioskodawcę, że pracownicy ci, nie chcąc narazić się pracodawcy, nie będą występować o skrócenie czasu pracy, choć ich stan zdrowia, w zestawieniu z rodzajem lub warunkami pracy, obiektywnie to uzasadnia.”

Trybunał Konstytucyjny zwrócił także uwagę na to, że w kontekście zasady sprawiedliwości podwyższenie norm czasu pracy wpływa negatywnie na wysokość

wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników. „(...) nowe normy czasu pracy mogą mieć – przynajmniej w niektórych wypadkach – negatywne skutki dla pracowników niepełnosprawnych, dotyczące ich praw majątkowych. Osoby, których wynagrodzenie jest ustalane stawką godzinową, albo zależne od wyników pracy, na zaskarżonej regulacji raczej skorzystają, gdyż większa liczba godzin pracy przełoży się bezpośrednio lub pośrednio (przy wynikowym systemie płac) na wyższe wynagrodzenie, o ile oczywiście, pracodawca nie wypowie im dotychczasowej stawki godzinowej. Odmiennie może się przedstawiać sytuacja osób, którym przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w stałej (najczęściej: miesięcznej) wysokości. Wobec braku wyraźnej regulacji tej kwestii w ustawie nowelizującej, należy przyjąć, że zwiększenie ich wymiaru czasu pracy o godzinę dziennie i 5 godzin tygodniowo nie będzie połączone z odpowiednim zwiększeniem wynagrodzenia. Trzeba jednak zwrócić przy tym uwagę na to, że pracownik ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością, który przed wejściem w życie ustawy nowelizującej pracował w skróconym czasie pracy, otrzymywał wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak wykonujący taką samą pracę pracownik pełnosprawny lub z lekką niepełnosprawnością (o ile, oczywiście, nie było innych podstaw do różnicowania tych wynagrodzeń), zatrudniony w „normalnym czasie pracy”. Ustawodawca wychodził bowiem z założenia, że jeżeli niepełnosprawny pracownik, ze względu na stan zdrowia, korzysta ze skrócenia czasu pracy, to skrócenie z tego powodu nie powinno odbijać się negatywnie na wysokości jego wynagrodzenia za pracę. Jeżeli obecnie ten sam niepełnosprawny pracownik pracuje w „normalnym” czasie pracy (tj. według norm podstawowych, czyli 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo), a właściwy lekarz nie znalazł podstaw do skrócenia tego czasu pracy, to wysokość jego wynagrodzenia powinna być (nadal) równa wysokości wynagrodzenia otrzymywanego za taką samą pracę przez pracownika pełnosprawnego, pracującego w takim samym wymiarze czasu pracy. (...) Dla pracodawcy objęcie wszystkich osób niepełnosprawnych ogólnymi normami czasu pracy jest, oczywiście, korzystne. Otrzyma on bowiem, z reguły przy najczęściej stosowanym wynagrodzeniu ryczałtowym, za to samo, dotychczasowe, wynagrodzenie w skali roku o ok. 32 dni pracy rocznie więcej (ok. 13%). Według autorów tego rozwiązania, ma to zachęcić pracodawców do

zatrudnienia osób ze znaczną i umiarkowaną niepełnosprawnością. Nie można jednak wykluczyć, że skutek jego wdrożenia może być wręcz przeciwny – wydłużenie czasu pracy już zatrudnionych niepełnosprawnych może spowodować zbędność zatrudniania kolejnych lub nawet zwolnienie niektórych z nich.”.

Trybunał ocenił, że „z punktu widzenia ogólnospołecznego, oceniane rozwiązanie prawne nie wprowadza bezpośrednio istotnych zmian. Gdyby się okazało, że zwiększenie wymiaru czasu pracy osób ze znaczną i z umiarkowaną niepełnosprawnością spowodowało zwiększenie zatrudnienia tych osób, to byłby to niewątpliwie efekt korzystny dla społeczeństwa i państwa. Na tym etapie obowiązywania zaskarżonego przepisu nie można jednak stwierdzić, czy ten efekt rzeczywiście wystąpi. Po półtorarocznym obowiązywaniu nowej regulacji Pełnomocnik Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych nie posiada bowiem nawet szacunkowych danych co do wpływu na liczbę zatrudnionych osób ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością. Ta hipotetyczna korzyść dla interesu publicznego nie może więc mieć wpływu na ocenę konstytucyjności zaskarżonego przepisu. Jedyne pewny efekt tej regulacji stanowi ewentualne zwiększenie zysku pracodawców, wynagradzających niepełnosprawnych pracowników ryczałtowo, którzy za to samo wynagrodzenie mogą otrzymać pięć godzin pracy tygodniowo więcej. Oceniając obecną regulację w świetle zasady sprawiedliwości, należy stwierdzić, że podmioty nierówne – osoby pełnosprawne (i osoby z lekką niepełnosprawnością) oraz osoby ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością – zostały potraktowane pod względem wymiaru czasu pracy, co do zasady, jednakowo. Nie można przy tym wskazać wartości konstytucyjnych, które by takie naruszenie zasady sprawiedliwości uzasadniały i którym należałoby dać pierwszeństwo przed ochroną zdrowia i egzystencji osób z poważną niepełnosprawnością. Z powyższych powodów Trybunał Konstytucyjny uznał to rozwiązanie prawne za niezgodne z art. 2 Konstytucji – z zasadą sprawiedliwości społecznej.”

Przytoczone obszernie fragmenty uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 czerwca 2013 r., K 17/11, pozwalają na stwierdzenie, że propozycja interpretacji art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej przedstawiona przez skarżącą w skardze kasacyjnej – sugerująca rzekome

naruszenie godności niepełnosprawnych pracowników z powodu „narzucania” im, wbrew ich woli, pracy w skróconych normach czasu pracy, co ma ich rzekomo stygmatyzować, podważając ich pozycję w oczach innych pracowników, kontrahentów i klientów pracodawcy – nie może zostać zaakceptowana. Wszystkie aspekty tego sposobu myślenia i ich konsekwencje, negatywne dla pracowników niepełnosprawnych, zostały szczegółowo rozważone w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Argument o rzekomo dobrowolnym i wyraźnym zrzeczeniu się przez powódkę korzystania z regulacji, której celem była ochrona jej zdrowia i zapewnienie rehabilitacji zawodowej pracownikowi ze stwierdzonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, jest całkowicie nieskuteczny – zrzeczenie się korzystania z uprzywilejowanej pozycji ocenić należy jako niedopuszczalne (tak samo ocenił to Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lipca 2005 r., III PK 51/05).

Należy zauważyć, że sama ustawa o rehabilitacji zawodowej przewiduje w art. 16 ust. 1 pkt 2 stosowny mechanizm osiągnięcia celu sugerowanego przez skarżącą. Przepis ten stanowi, że szczególne regulacje dotyczące norm czasu pracy określone w art. 15 ustawy (w tym czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności określony w art. 15 ust. 2 ustawy) nie mają zastosowania, gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę. Warunkiem koniecznym odstąpienia od norm wynikających z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej jest w tym przypadku wniosek osoby zainteresowanej, która w dniu składania wniosku musi pozostawać w zatrudnieniu. Nie można wystąpić o taką zgodę jeszcze przed podjęciem zatrudnienia; zapobiega to sytuacji, w której pracodawca warunkuje zatrudnienie osoby niepełnosprawnej od uzyskania zgody lekarza, obawiając się konieczności stosowania skróconych norm czasu pracy. Wyłączenie stosowania art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej do zatrudnionej osoby niepełnosprawnej jest skuteczne od chwili doręczenia pracodawcy zgody lekarza. Nie jest zatem wystarczające samo oświadczenie pracownika niepełnosprawnego, że dysponuje takim zaświadczeniem. Konieczne jest przedstawienie pracodawcy takiego zaświadczenia lekarskiego oraz złożenie przez pracownika wniosku o

zastosowanie „normalnych” norm czasu pracy (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo). Według wiążących ustaleń Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie powódka nie złożyła tak rozumianego wniosku ani nie przedstawiła pracodawcy takiego zaświadczenia lekarskiego a pracodawca nie domagał się od niej złożenia takiego zaświadczenia, co oznacza, że w stosunku do powódki nie mogło nastąpić wyłączenie stosowania art. 15 ust. 2 w związku z art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Twierdzenia skarżącej, że powódka zapewniała pracodawcę, iż takim zaświadczeniem dysponuje, nie mają znaczenia dla oceny, jakie normy czasu pracy obowiązywały powódkę i z jaką chwilą następowało ich przekroczenie uprawniające ją do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z powodu nieważności ewentualnego uzgodnienia między stronami (także w sposób dorozumiany – *per facta concludentia*), że powódkę będzie obowiązywała norma czasu pracy wynosząca 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, powódka zachowała prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, co w jej przypadku oznaczało dodatkowe wynagrodzenie każdej ósmej godziny pracy każdego dnia świadczenia pracy w okresie objętym pozwem (poza tymi okresami, kiedy pracy nie świadczyła, ponieważ przebywała na urlopie, korzystała ze zwolnienia lekarskiego lub była nieobecna w pracy z innych przyczyn).

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, że powódka nabyła prawo do wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem z tego tytułu. Za każdą godzinę pracy ponad obowiązujące ją normy czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p. Z ustaleń faktycznych wynika, że dotyczy to wszystkich dni pracy powódki w okresie w okresie objętym pozwem, ponieważ pracowała codziennie przez taką samą liczbę godzin jak pracownicy pełnosprawni. Zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie narusza art. 18 k.p. w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 30 Konstytucji.

2. Nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 80 zdanie pierwsze k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w wyniku przyjęcia, że

powódka uprawniona jest do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czas, w którym nie świadczyła pracy.

Uzasadnienie tego zarzutu nie ma pokrycia w dokonanych ustaleniach faktycznych. Sąd Okręgowy ustalił, że powódka niewielki wycinek czasu pracy poświęcała czynnościom „prywatnym” (poza obowiązkami służbowymi u pozwanego pracodawcy), jednak nie w stopniu, który uprawniałby do uznania, że w czasie ósmej godziny regulaminowego czasu pracy *de facto* nigdy nie świadczyła pracy na rzecz strony pozwanej i nie przysługuje jej w związku z tym ani wynagrodzenie, ani dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności podejmowania przez powódkę codziennie, co najmniej przez godzinę każdego dnia w czasie świadczenia pracy w godzinach od 8.00 do 16.00, czynności niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi u strony pozwanej, spoczywał, zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., na pracodawcy, tymczasem przedstawione przez stronę pozwaną dowody nie pozwalały na ustalenie, że czas przeznaczany przez powódkę na czynności niezwiązane z pracą powinien pozbawić ją uprawnienia do wynagrodzenia za pracę świadczoną na rzecz strony pozwanej w wymiarze 8 godzin dziennie, w tym wynagrodzenia za pracę ponadnormatywną świadczoną w ósmej godzinie. Strona pozwana w toku procesu nie kwestionowała faktu, pozostającego poza sporem, że powódka faktycznie wykonywała pracę w wymiarze 8 godzin dziennie. Sąd Okręgowy ocenił jako nieudowodnione i obliczone wyłącznie na użytek procesu twierdzenia strony pozwanej jakoby powódka nie wykonywała na rzecz pracodawcy pracy w wymiarze 8 godzin dziennie, ponieważ dużą część tego czasu miała przeznaczać na czynności prywatne, niezwiązane z zakresem jej obowiązków pracowniczych. W okresie zatrudnienia powódki strona pozwana nie czyniła jej z tego tytułu żadnych uwag, co pozwala przyjąć, że nie dochodziło do zaniedbywania przez powódkę obowiązków pracowniczych w rozmiarze, jaki obecnie przypisuje jej strona pozwana.

Przytoczone ustalenia faktyczne są wiążące w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Jednocześnie Sąd Okręgowy uznał że twierdzenia strony pozwanej nie zostały udowodnione. Nie można przyjąć argumentacji skarżącej, że wobec stwierdzenia zawartego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku o

wykonywaniu przez powódkę w godzinach pracy prywatnych czynności i zleceń należy uznać, że wynagrodzenie za każdą ósmą godzinę pracy zostało przyznane bezpodstawnie, ponieważ powódka nie wykonywała w tym czasie pracy na rzecz pozwanego pracodawcy, a obowiązki faktycznie powierzone jej przez pracodawcę pozwalały na wykonywanie ich w obowiązującym ją wymiarze czasu pracy (7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo). Ustalenia Sądu Okręgowego są zupełnie inne. Według tych ustaleń, powódka pracowała codziennie od 8.00 do 16.00, wykonując w tym czasie pracę dla strony pozwanej. Niewielki wycinek czasu pracy poświęcała czynnościom „prywatnym”. Jeżeli powódka wykonywała w większym rozmiarze prywatne zlecenia w godzinach pracy, wówczas musiała pracować dłużej niż do godziny 16.00, ponieważ nie była w stanie zmieścić się z wykonaniem przydzielonych jej przez pracodawcę zadań w ośmiu godzinach pracy. Dlatego Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego jej powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, świadczoną po godzinie 16.00.

Omawiany zarzut kasacyjny jest zatem oparty na twierdzeniach faktycznych strony pozwanej odmiennych od podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku.

Rozważania skarżącej dotyczące „charakteru prawnego ósmej godziny rozkładowej powódki”, odwołujące się do konstrukcji obecności pracownika w miejscu pracy, na którą mogą się składać okresy rzeczywistego świadczenia pracy, pozostawania w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy, praca w godzinach nadliczbowych, czas dyżuru zakładowego, czas niewliczany do czasu pracy z różnych przyczyn, nie mają umocowania w ustalonym stanie faktycznym. Skarżąca pomija ustalenie Sądu drugiej instancji, że w okresie objętym rozpoznawaną sprawą powódka faktycznie wykonywała codziennie na rzecz strony pozwanej pracę przez osiem godzin dziennie, od 8.00 do 16.00. Konstrukcja zakładająca, że w ósmej godzinie pracy powódka nie świadczyła pracy, a jedynie pozostawała w gotowości do jej świadczenia, albo że w ósmej godzinie pozostawała na dyżurze, lecz pracy nie świadczyła, całkowicie odbiega od podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Z tej przyczyny nie wymaga szczegółowych rozważań.

3. Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 8 k.p.

przez przyjęcie, że powódka jest uprawniona do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych było efektem nieprzestrzegania przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Skarżąca wiąże nadużycie przez powódkę prawa podmiotowego z jej zachowaniem w stosunku do pracodawcy. Polegało to na tym, że przed podjęciem zatrudnienia oraz podczas trwania stosunku pracy powódka składała pracodawcy zaświadczenia od lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy, jednak żadne z tych zaświadczeń nie zawierało przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, lekarze w wydawanych zaświadczeniach nie zwrócili uwagi na niepełnosprawność powódki albo konieczność ograniczenia wymiaru czasu jej pracy. Żaden z lekarzy medycyny pracy nie wskazywał na jakiegokolwiek rzeczywiste ograniczenia możliwości wykonywania przez powódkę pracy w pełnym wymiarze. Powódka takich ograniczeń też nie zgłaszała. Powódka przebywała na terenie zakładu pracy w godzinach od 8.00 do 16.00, nie zgłaszając pracodawcy w trakcie zatrudnienia, że z uwagi na orzeczony stopień niepełnosprawności powinna pracować krócej. W toku zatrudnienia powódka nie zwracała pracodawcy uwagi na te okoliczności i nie domagała się zapłaty wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny. Przedkładając w sierpniu 2008 r. orzeczenie o niepełnosprawności, powódka zapewniała, że w jej przypadku nie ma przeciwwskazań do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz że dysponuje stwierdzającym to zaświadczeniem od lekarza.

Skarżąca przyznała, że ma świadomość, iż opisane zachowania powódki, mające na celu wprowadzenie pracodawcy w błąd, nie powodują „same z siebie” niezasadności roszczeń powódki. Obrazują one jednak, jaki od samego początku był cel działania powódki, wskazują na jej podstępne działania, mające na celu wywołanie i utrwalenie u pracodawcy błędnego przeświadczenia o możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

W taki sposób uzasadnione nadużycie przez powódkę prawa podmiotowego (czynienie z tego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego) nie jest przekonujące.

Sąd Najwyższy podziela ocenę Sądu Okręgowego co do braku podstaw do

zastosowania do roszczeń powódki art. 8 k.p. Być może powódka zachowała się nie do końca lojalnie wobec pracodawcy, zgłaszając roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero po trzech latach (w 2011 r.), kiedy już było wiadomo, że ze względu na stan zdrowia nie będzie kontynuowała zatrudnienia, zamiast upominać się od 2008 r. o stosowanie wobec niej norm czasu pracy wynikających z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Być może jej stan zdrowia rzeczywiście pozwalał w latach 2008-2009 na pracę w pełnym „normalnym” wymiarze czasu pracy (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, czyli tyle, ile faktycznie pracowała). Nie zmienia to jednak postaci rzeczy – złożyła u pracodawcy 1 sierpnia 2008 r. orzeczenie o zaliczeniu jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Nie ukrywała podstępnie przed pracodawcą swojej niepełnosprawności, nie wprowadzała go w błąd co do swojego statusu pracowniczego. Nie ulega wątpliwości, że po złożeniu przez powódkę orzeczenia o zaliczeniu jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, pracodawca powinien był podjąć odpowiednie kroki. Mogły one iść w dwóch kierunkach – albo należało obniżyć powódce normę czasu pracy (do 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo – zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej), albo wyegzekwować od powódki wyraźny wniosek o odstąpienie od obniżonej normy czasu pracy, poparty stosownym zaświadczeniem lekarza, wyrażającym zgodę na takie odstąpienie (art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej). Pracodawca nie zareagował niezwłocznie w opisany sposób na złożenie przez powódkę orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Należy zgodzić się w związku z tym z Sądem Okręgowym, że na pracodawcy ciąży obowiązek znajomości i prawidłowego stosowania przepisów prawa pracy – w taki sposób, aby warunki zatrudnienia pracownika były zgodne z bezwzględnie obowiązującymi normami prawa pracy. Powódka przedstawiła pracodawcy orzeczenie o zaliczeniu jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności 1 sierpnia 2008 r. Strona pozwana nie przedsięwzięła żadnych kroków w celu poprawnego ustalenia wymiaru czasu pracy powódki. O zmianie tej poinformowała powódkę dopiero 31 października 2011 r., po ponad trzech latach. W chwili podpisywania z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony, poczynając od 12 sierpnia 2008 r., strona pozwana musiała wiedzieć o

przedstawionym przez powódkę orzeczeniu o niepełnosprawności, a brak prawidłowego określenia norm czasu pracy powódki wynikał bądź z niewiedzy pracodawcy o obowiązujących przepisach, bądź z innych podobnie nieusprawiedliwionych przyczyn. Nie może więc być także mowy o jakimkolwiek podstępny wprowadzeniu przez powódkę w błąd lub utrzymywaniu w błędzie pracodawcy.

W kontekście twierdzeń dotyczących naruszenia art. 8 k.p. należy dodatkowo zwrócić uwagę, że zatrudnianie bądź niezatrudnianie osób niepełnosprawnych ma wpływ na sytuację pracodawców. Pracodawcy zatrudniający ogółem powyżej 25 pracowników mają obowiązek dokonywania miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: PFRON); z obowiązku tego zwolnieni są pracodawcy, zatrudniający osoby niepełnosprawne (art. 21 ustawy o rehabilitacji zawodowej). Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mają możliwość otrzymania (pod warunkiem spełnienia przesłanek ustawowych) wsparcia ze środków PFRON w postaci: miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych (art. 26a, art. 26b i art. 26c ustawy o rehabilitacji zawodowej); zwrotu kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy, zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych (art. 26 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej); zwrotu kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy (art. 26d ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej); zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla nowo zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, która wcześniej nie pracowała (art. 26e ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej). Pracodawca ma ponadto możliwość ubiegania się o status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, z czym wiążą się m.in. określone w ustawie preferencje podatkowe (art. 31 ustawy o rehabilitacji zawodowej) i dostęp do dodatkowych środków z PFRON (art. 32 ustawy). Strona

pozwana mogła zatem korzystać – od chwili złożenia przez powódkę orzeczenia o zaliczeniu jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w sierpniu 2008 r. – z udogodnień i zwolnień przewidzianych w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Ten aspekt również musi być brany pod uwagę przy ocenie, czy powódka nadużyła swojego prawa podmiotowego.

Wszystkie przedstawione argumenty zaważyły na oddaleniu skargi kasacyjnej w rozpoznawanej sprawie z tej przyczyny, że jej podstawy okazały się nieuzasadnione. Miał na to w dużym stopniu wpływ ustalony stan faktyczny stanowiący podstawę zaskarżonego wyroku. Ustalenia faktyczne w sprawach toczących się równoległe między tymi samymi stronami o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kolejnych latach mogą być odmienne, co będzie miało wpływ na ich rozstrzygnięcie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c.

kc