

Sygn. akt I PSK 279/21

POSTANOWIENIE

Dnia 8 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa T. W.
przeciwko „E.” Spółce Akcyjnej z siedzibą w K..
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 listopada 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim
z dnia 21 czerwca 2021 r., sygn. akt V Pa 69/19,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 21 czerwca 2021 r., sygn. akt V Pa 69/19 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim w wyniku apelacji pozwanej „E.” S.A. z siedzibą w K. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z 28 czerwca 2019 r., sygn. akt IV P 198/13 w punktach 1, 2, 4 i 5 w ten sposób, że oddalił powództwo T. W. i obciążył ją kosztami postępowania za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji, w pozostałej zaś części apelację oddalił.

Pozwem z 12 czerwca 2013 r. wniesionym przeciwko V. S.A. z siedzibą w K. powódka T. W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła ostatecznie o zasądzenie od pozwanego na rzecz kwoty T. W. kwoty 17.776,13 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od 1 maja 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. wraz z odsetkami: -za maj 1.222,77 zł

z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty, - za lipiec 1 180,52 zł z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty, - za sierpień 4.220,89 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2010 r. do dnia zapłaty, - za wrzesień 3.033,16 zł z ustawowymi odsetkami od 11 października 2010 r. do dnia zapłaty, - za październik 2.906,24 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2010 r. do dnia zapłaty, -za listopad 4.221,98 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty, - za grudzień 980,57 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty. T. W. wносиła nadto o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 42.899,28 zł z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie czasu od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. wraz z odsetkami:-za styczeń 2.286,92 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2011 r. do dnia zapłaty, - za luty 860,39 zł z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2011 r. do dnia zapłaty, - za marzec 453 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty, - za kwiecień 683,73 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja do dnia zapłaty, - za maj 257,23 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty, - za czerwiec 1 887,40 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty, - za lipiec 3.378,05 zł z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty, - za sierpień 3.420,66 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2011 r. do dnia zapłaty, - za wrzesień 9.153,22 zł z ustawowymi odsetkami od 11 października 2011 r. do dnia zapłaty, - za październik 5.612,77 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2011 r. do dnia zapłaty, - za listopad 7.308,11 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty, - za grudzień 7.637,80 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty. Łącznie wносиła więc o zasądzenie kwoty 60.665,41 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W pozostałym zakresie powództwo cofnęła. Wносиła również o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z 3 lipca 2013 r., pozwany pracodawca reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych, kwestionując wniesione powództwo tak, co do

zasady jak i co do wysokości, zaprzeczając wszelkim twierdzeniom strony powodowej. Stanowisko takie pełnomocnicy pozwanego reprezentowali do końca postępowania.

Aktualna pozwanego nazwa to: E. Spółka Akcyjna z siedzibą w K..

Zaskarżonym wyrokiem z 28 czerwca 2019 r., sygn. akt. IV P 198/13, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zasądził od pozwanego E. S.A. z siedzibą w K. na rzecz T. W. kwotę 17.776,13 zł z ustawowymi odsetkami: - od kwoty 1.222,77 zł od 11 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 1.180,52 zł od 11 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.220,89 zł od 11 września 2010 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 3.033,16 zł od 11 października 2010 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 2.906,24 zł; - od kwoty 4.221,98 zł od 11 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 980,57 zł od 11 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty, nadto zasądził od E. S.A. z siedzibą w K. na rzecz T. W. kwotę 42.899,28 zł z ustawowymi odsetkami: - od kwoty 2.286,92 zł od 11 lutego 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 860,39 zł od 11 marca 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 458,01 zł od 11 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 638,73 zł od 11 maja 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 257,23 zł od 11 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 1.887,40 zł od 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 3.378,05 zł od 11 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 3.420,66 zł od 11 września 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 9.153,22 zł od 11 października 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 5.612,77 zł od 11 listopada 2011 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 7.308,11 zł od 11 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty, - od kwoty 7.637,80 zł od 11 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty; umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, zasądził od E. S.A. z siedzibą w K. na rzecz T. W. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od E. S.A. z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 5.229,42 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 140 k.p. w zw. z § 6 umowy o pracę z 31 grudnia 2009 r.; art. 151⁴ k.p.; art. 221 k.p.c. w zw. z art. 233 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji zmienił zaskarżony wyrok.

Wskazał on, że bezspornym jest, iż 31 grudnia 2009 roku powódka zawarła z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony, mocą której

pozwany zatrudnił powódkę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menadżera projektu, przy czym strony ustaliły w art. 6 umowy, iż czas pracy pracownika wyznaczony jest zakresem jego zadań, pracownik wyznaczy samodzielnie swój rozkład zajęć w sposób umożliwiający efektywną realizację zadań, z jednoczesnym zachowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów k.p., regulujących kwestie czasu pracy. W dniu 7 stycznia 2011 r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę z 31 grudnia 2009 r., mocą którego powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika projektu, z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy. W okresie od 20 czerwca 2011 r. do 30 września 2011 r. powódka zgodziła się pełnić dodatkowo funkcję Dyrektora Oddziału w T., zaś od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2013 r. T. W. pełniła stanowisko Dyrektora Oddziału w T..

Powódka przez cały okres zatrudnienia w pozwanej Spółce miała zadaniowy czas pracy, sama organizowała sobie pracę, co wynika nie tylko z treści zawartej przez strony umowy o pracę, ale także zeznań samej powódki oraz zeznających w sprawie świadków, których zeznania Sąd drugiej instancji uznał za w pełni wiarygodne, jako spójne i znajdujące potwierdzenie w dokumentach, m.in. w postaci umów o pracę powódki.

Powyższe oznaczało, iż należy w niniejszej sprawie odwołać się do uregulowania przepisu art. 140 k.p. Sąd odwoławczy uznał, że wprowadzenie zadaniowego czasu pracy przez pozwanego pracodawcę miało uzasadnienie w charakterze wykonywanej przez powódkę pracy i zakresie powierzonych jej zadań w poszczególnych okresach pracy i niewątpliwie powódka miała pełną świadomość realizacji swojego stosunku pracy w powyższym systemie, co potwierdziła własnoręcznym podpisem na umowie o pracę. Sąd drugiej instancji dostrzegł, że z uwagi na charakter powierzonych powódce zadań, których realizacja była rozciągnięta w czasie i wymagała długofalowych działań, pracodawca nie wskazał precyzyjnego terminu zakończenia ich realizacji, rozliczając powódkę z ich realizacji na poszczególnych etapach zadania.

Sąd Okręgowy podniósł, że w początkowym okresie pracy w pozwanej Spółce na stanowisku menadżera projektu „P.”, T. W. „dowodziła” projektem, z uwagi na wejście w życie ustaw regulujących współpracę podmiotów publicznych i

partnerów prywatnych w ramach partnerstwa publiczno- prywatnego „P.” (ustawa z 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym). Zadania T. W. na stanowisku Menadżera Projektu P., polegały bowiem głównie na promowaniu firmy, lobbowaniu, w celu poszukiwania partnerów do nawiązania współpracy np. gmin, którym można było zaproponować współpracę. Powódka uczestniczyła w konferencjach dotyczących projektu P. lub przygotowywała oferty współpracy dla gmin, dokonywała analizy stanu prawnego i zmian w prawie w zakresie partnerstwa publiczno-prywatnego, organizowała udział firmy w konferencjach „P.” m.in. w P. i W. i seminariach poświęconych „P.”, przygotowywała prezentacje, czym powódka miała całkowitą swobodę w działaniu, zaś pracodawca traktował to zadanie, jako długoterminowe i rozwojowe, z uwagi na jego pionierski charakter. Sama powódka wskazała, iż jej praca w tym czasie polegała „na wyjazdach w delegacje oraz na zewnętrznych kontaktach z klientami”, przy czym spotkania trwały od godziny nawet do kilku godzin, a ich harmonogram sporządzała sama powódka.

Jeszcze w trakcie realizacji projektu „P.”, T. W. została przydzielona do A. K., jako jego wsparcie przy realizacji projektu „T.”, albowiem były problemy przy jego realizacji i wdrożeniu głównie w Oddziale w T.. Powódka w tym czasie miała powierzone zadania nadzoru nad logistyką, dalsze wdrażanie systemu „T.”, wzmocnienie nadzoru nad windykacją niezapłaconych należności. Podobne zadania, obok oczywiście nadzoru nad całością pracy Oddziału, pozwany pracodawca zlecił jej, powierzając obowiązki Dyrektora Oddziału w T., przy czym szczegółowy zakres obowiązków powódki na tym stanowisku znajduje się w jej aktach osobowych, jako załącznik do umowy o pracę. Każdorazowo powódka знаła więc zakres swoich zadań, jako profesjonalista miała pełne rozeznanie w możliwości ich realizacji w ustalonym przez strony czasie pracy. Co istotne, powódka nigdy nie kwestionowała zasadności zatrudniania jej w zadaniowym systemie czasu pracy, wręcz przeciwnie, korzystała z możliwości swobodnego kształtowania czasu pracy, w szczególności co do momentu rozpoczynania i kończenia pracy, wykonywania pracy w domu, ustalania terminarza spotkań z klientami poza biurem, wyjazdów w delegacje służbowe. Pracodawca pozostawił jej bowiem w powyższym zakresie pełną swobodę działania. Nigdy też powódka nie zgłaszała wątpliwości odnośnie czynności, które wchodziły w zakres jej obowiązków.

Sąd drugiej instancji zauważył również, że z uwagi na niemożliwość sprawdzenia i kontrolowania czasu pracy, a przede wszystkim brak potrzeby kontroli czasu pracy dyrektorów, kierowników oraz menadżerów w pozwanej Spółce, mieli oni określony zadaniowy czas pracy, sami określali swój czas pracy i sposób realizacji zadań, praktycznie nie było systemu kontroli. Rzeczą każdego pracownika, była samodzielna organizacja czasu pracy i samodyscyplina, w wykonywaniu powierzonych obowiązków, przejawiająca się najczęściej w rozpisywanym planie pracy na konkretny miesiąc, z oznaczeniem spotkań z klientami, kontrahentami, czy podwładnymi pracownikami. Dla każdego pracownika priorytet czasowy, tzn. wypracowania dobowego czasu pracy, czy tygodniowego - mógł być inny, w zależności od charakteru obowiązków, sposobu pracy i jej organizacji, umiejętności samodyscypliny. W tym zakresie pracownicy posiadali swobodę i brak kontroli, a jedynym sprawdzalnym efektem ich pracy było wykonanie zadania. Efekty ich pracy mierzone były w kategorii wyników - częstokroć tzw. „wolumenów” - wyników finansowych, które mieli osiągnąć w przyjętym okresie - długoczasowym, rocznym lub półrocznym. Kontakt z przełożonymi i przesyłanie informacji następował za pomocą wewnętrznej sieci internetowej, otrzymywanych na skrzynkę wiadomości elektronicznych (e-mail), w tym poleceń od bezpośrednich przełożonych, lub za pomocą kontaktu telefonicznego, czy bezpośrednich spotkań w ramach pracy zespołu.

System pracy opierał się na wzajemnym zaufaniu pracodawcy i pracownika. Zdarzało się nawet, iż pracownik informował przełożonego, iż danego dnia wykona swoje zadania w domu, ponieważ, np. ma chore dziecko i pracodawca wyrażał na to zgodę. Powyższe okoliczności potwierdziła powódka, która wskazała, że zdarzało jej się pracować w systemie *home office* np. gdy źle się czuła i nie mogła przyjść do pracy. Taki też charakter miała, zdaniem Sądu odwoławczego, praca powódki w spornym okresie, bez względu na stanowisko, które zajmowała.

Dla oceny zasadności roszczenia powódki istotny był przy tym nie tylko realizowany przez nią czas pracy, ale także charakter zajmowanego stanowiska, z uwagi na treść regulacji zawartej w art. 151⁴ § 1 k.p.

Stanowisko Menadżera projektu „P” pozwana Spółka wyodrębniła w 2009 r., z uwagi na wejście w życie ustaw regulujących współpracę podmiotów publicznych

i partnerów prywatnych w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego „P”. Powódka pracowała na samodzielny stanowisku, podlegając Prezesowi Zarządu- P.W., następnie R. S., niewątpliwie pracowała także na samodzielny stanowisku, będąc zatrudnioną na stanowisku kierownika projektu, choć z analizy zakresu obowiązków nie wynika, aby powyższe stanowiska można było zakwalifikować, jako stanowiska kierownicze w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Zauważyć przy tym należy, iż powódka pełniąc funkcję menadżera projektu oraz kierownika projektu, nie była osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownikiem wyodrębnionych komórek organizacyjnych w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.

Powyższy charakter miało natomiast niewątpliwie stanowisko dyrektora Oddziału w T., które zakwalifikować należy do kategorii kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p., co oznacza, iż w stosunku do niej o pracy w godzinach nadliczbowych możemy mówić wyłącznie w kategoriach art. 151⁴ § 2 k.p.

Sąd drugiej instancji uznał, że zatrudniając powódkę w systemie zadaniowego czasu pracy pracodawca prawidłowo określił powódce zakres zadań. Powódka była odpowiedzialna za realizację powierzanych jej cyklicznie projektów, na którymi pracowała, jak również za prace Oddziału, w którym objęła stanowisko Dyrektora. Powódka знаła swój zakres obowiązków i wiedziała, jakie czynności ma wykonywać. Pracę powódki, w całym spornym okresie, cechował duży zakres samodzielności i swobody, nie tylko w zakresie wyboru godzin pracy, ale także miejsca jej świadczenia - powódka wykonywała pracę w biurze spółki, poza jej siedzibą (spotkania z klientami), możliwa była praca z domu. Kontrola czasu pracy powódki ze strony przełożonych była w zasadzie minimalna i ograniczała się zasadniczo do oceny rocznej oraz bieżącej kontroli obecności powódki w pracy. Oczywiście bezspornym na gruncie niniejszej sprawy jest między stronami, iż powódka nie otrzymała polecenia, ani zgody pracodawcy na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, o zgodę taką się nie zwracała. Nadto powódka w trakcie zatrudnienia w pozwanej Spółce, czy to w trakcie realizacji projektu „P.”, „T.”, czy pełnienia funkcji Dyrektora Oddziału w T., nie zgłaszała jakichkolwiek uwag do prezesa Zarządu, czy członków Zarządu Spółki, w tym do dyrektora ds. operacyjnych, członka Zarządu Spółki W. S. lub innych osób, że ma nadmiar

obowiązków, nie sygnalizowała, iż jej czas pracy przekracza osiem godzin dziennie lub że powierzone jej zadania są niewykonalne w ramach godzin pracy, nie występowała o wsparcie personalne przy wykonywaniu obowiązków, nie występowała o nadgodziny, czy podwyżkę wynagrodzenia. Nadto przełożony powódki nigdy nie wydał względem niej polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu odwoławczego, powódka nie udowodniła, że powierzone jej obowiązki nie były możliwe do zrealizowania w podstawowym rozkładzie czasu pracy, wobec czego zmuszona była do stałego przekraczania obowiązujących u pozwanego pracodawcy norm pracy.

Sąd drugiej instancji wskazał, że powódka, będąc zatrudnioną na stanowisku menagera projektu „P.”, głównie zajmowała się promowaniem firmy, lobbowaniem, w celu poszukiwania partnerów do nawiązania współpracy np. gmin, którym można było zaproponować współpracę. Charakter wykonywanej przez T. W. pracy potwierdzili świadkowie, jak również sama powódka, która wskazała, iż praca jej w tym okresie polegała na wyjazdach w delegacje i rozmowach zewnętrznych z klientami. T. W. uczestniczyła w konferencjach dotyczących projektu P. lub przygotowywała oferty współpracy dla gmin, dokonywała analizy stanu prawnego i zmian w prawie w zakresie partnerstwa publiczno-prywatnego, organizowała udział firmy w konferencjach P. min w P. i W. i seminariach poświęconych P., przygotowywała prezentacje i przekazywała je e-mailem I. K. do akceptacji. W tym czasie powódka składała raporty do W. S., z którym kontaktowała się osobiście, telefonicznie oraz e-mailem. P. nie okazał się jednak ani na początku, ani w późniejszym czasie często stosowaną w praktyce instytucją, okazał się mało perspektywiczny, w związku z czym powódka w związku z tym projektem nie miała dużo zadań i nie angażowało to istotnie jej czasu pracy. W spółce V. projektem P. zajmowała się wyłącznie powódka, było to pojedyncze stanowisko pracy, powódka miała całkowitą swobodę w działaniu, w tym ustalaniu godzin spotkań z klientami, była to praca głównie poza biurem. Koszt udziału powódki w konferencjach i seminariach, koszty opłat, noclegów, dojazdów ponosiła pozwana Spółka. W trakcie realizacji programu „P.” powódka została zaangażowana do realizacji programu „T.”, który był systemem informatycznym obejmującym całą spółkę wraz

z oddziałami, przeciwko czemu powódka nie oponowała, wskazując np. na duży zakres obowiązków. Powódka została przydzielona do A. K., jako jego wsparcie przy realizacji projektu, albowiem były problemy przy jego realizacji i wdrożeniu głównie w Oddziale w T.. Powódka miała powierzone zadania nadzoru nad logistyką, dalsze wdrażanie systemu T., wzmocnienie nadzoru nad windykacją niezapłaconych należności, nadto odpowiadała za koordynację wszystkich tematów w domenie Sprzedaż, w tym między innymi za terminowe i jakościowe dostarczanie danych do konwersji. Powyższy zakres pracy T. W. potwierdził jej bezpośredni przełożony A. K., nadto Prezes Zarządu R. S., M. M. oraz S. J.. Powódka współpracowała przy realizacji projektu T. m.in. z S. J., nie zatrudnionym w pozwanej Spółce, który pracował przy realizacji tego programu, na podstawie kontraktu z pozwanym pracodawcą, nadto współpracowała z pracownikami różnych oddziałów, odpowiedzialnymi za logistykę i biuro obsługi klienta. Wdrażanie systemu polegało na weryfikowaniu dokumentów systemowych i papierowych, korygowaniu nieprawidłowości, unifikowaniu starych procedur w funkcjonowaniu firmy i wprowadzaniu nowych. Powódka wykonywała zaś, jak zeznał świadek S. J.: „tylko ułamek tej pracy”. Praca przy projekcie odbywała się w godzinach pracy firmy, ponieważ wymagała obecności programistów, zasadniczo od godziny 7.00 rano do 15.00, niektórzy pracownicy przychodzili o godzinie 7.30 i pracowali do godziny 15.30 lub od godziny 8.00 do godziny 16.00.

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, by powierzane powódce przez pozwanego pracodawcę zadania w okresie zatrudnienia w Centrali w W. nie były możliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy, co skutkowałoby koniecznością pracy powódki w nadgodzinach. Podobne wnioski Sąd wywiódł dokonując analizy zakresu obowiązków i systemu pracy powódki w okresie pełnienia przez nią funkcji Dyrektora Oddziału w T., które zakwalifikować należy do kategorii kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p., co oznacza, iż w stosunku do niej o pracy w godzinach nadliczbowych możemy mówić wyłącznie w kategoriach art. 151⁴ § 2 k.p.

Powódka, pełniąc funkcję dyrektora Oddziału w T. była zwierzchnikiem wszystkich zatrudnionych tam pracowników, organizowała pracę w firmie i

zarządzała jego pracą, przy czym wbrew forsowanemu przez powódkę stanowisku, nie wykonywała wszystkich zadań sama. Wszak w Oddziale była przewidziana funkcja Zastępcy Dyrektora Oddziału, którą pełnił G. K., zajmujący się kontaktami z samorządami w zakresie odbioru odpadów. Nadto był dział handlowy oraz logistyczny. Świadek R. S. pełniący funkcję Prezesa Zarządu wskazał co prawda, iż „w jego ocenie powódka nie mogła zmieścić się w ośmiu godzinach z wykonaniem powierzonych jej zadań”, jednakże w ocenie Sądu, jest to niewystarczające do ustalenia pracy powódki w nadgodzinach, tym bardziej, iż okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach pozostałych świadków.

Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że praca w firmie odbywała się na dwie zmiany: pierwsza - od godziny 6.00 do godziny 14.00 i druga - od godziny 14.00 do godziny 22.00, zaś samochody firmy, tzw. śmieciarki zjeżdżały do bazy do godziny 22.00. W tej sytuacji, obecność powódki, pełniącej funkcję Dyrektora Oddziału, a więc nadzorującej pracę wszystkich jego pracowników, na wszystkich zmianach, w siedzibie firmy około godziny 22.00, w żadnym razie nie świadczy o wykonywaniu przez nią pracy w nadgodzinach. Wszak powódka mogła realizować swoje obowiązki w ramach ośmiogodzinnego czasu pracy zarówno w godzinach popołudniowych, jak popołudniowych. Podkreślić przy tym należy, iż praca powódki także na stanowisku Dyrektora Oddziału wiązała się z częstymi spotkaniami z klientami poza biurem, których czas trwał od jednej do kilku godzin oraz wyjazdami w delegacje. Powyższe skutkowało, iż T. W. wychodziła z pracy w ciągu dnia i do niej wracała, bądź nie.

Co istotne, powódka sama organizowała swój czas pracy i harmonogram zadań w każdym dniu, przy czym Sąd odwoławczy podkreślił, iż zawierając umowę o pracę i zapoznając się z zakresem swoich obowiązków, co poświadczyła własnoręcznym podpisem, powódka zawarła z pracodawcą swoiste porozumienie, co do uznania możliwości wykonania powierzonych jej zadań w ustalonym przez strony czasie pracy. Skoro jednak, w mniemaniu powódki, zakres powierzonych jej zadań okazał się nie możliwy do wykonania w ustalonym czasie pracy, powódka powinna o tym fakcie poinformować pracodawcę, czego nie uczyniła. A wszak w art. 1 pkt 1.3 zawartej przez powódkę umowy o pracę wskazano, iż pracownik zobowiązuje się do sumiennego i starannego wykonywania pracy, a w

szczegółności do dbania o dobre imię i interesy pracodawcy, przejawiania twórczej inicjatywy w zakresie powierzonych obowiązków oraz przestrzegania ogólnie przyjętych zasad etyki zawodowej. Trzeba bowiem pamiętać, iż Kodeks pracy nakłada obowiązki nie tylko na pracodawcę, ale także na pracownika.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż T. W. nie udowodniła podnoszonych przez siebie okoliczności, albowiem stawianym przez powódkę tezom przeczy całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, który wszakże nie został przez powódkę zakwestionowany lub podważony. Wskazać należy, iż powódka podkreślała, iż przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce była przeciążona pracą, zaś zbyt duży zakres obowiązków, wymuszał na niej pracę w nadgodzinach. Twierdzeniom tym przeczy postępowanie powódki, która 25 sierpnia 2010 r., w e-mailu skierowanym do Zarządu zwróciła się członków Zarządu: W. S. oraz R. S. o przydzielenie jej, pomimo jej pracy przy programie T., dodatkowych zadań, poprzez przypisanie także do zadań z Działu Rozwoju. Powyższa okoliczność jednoznacznie wskazuje, iż powódka nie była przeciążona obowiązkami, jak próbowała tego dowieść w toku niniejszego procesu. Nadto T. W., będąc zatrudnioną na stanowisku Kierownika projektu, w okresie od 20 czerwca 2011 r. do 30 września 2011 r., zgodziła się pełnić dodatkowo funkcję Dyrektora Oddziału w T., by w konsekwencji ją przejąć. Co istotne, powódka w swych wyjaśnieniach, które podtrzymała przesłuchiwana w charakterze sterowny zeznała, iż: „ja nie byłam niezadowolona z nawału pracy. Pracodawca był ze mnie zadowolony i ja byłam zadowolona, dlatego awansowałam. Ja nie wskazywałam zwierzchnikowi, że mam za dużo pracy. Nie występowałam do pracodawcy z pismem o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, bo uważałam, że pracodawca doceni moją pracę i wkład w rozwój firmy i porządkowanie spraw w T. Oczywiście trudno jest obecnie zdefiniować pojęcie „nawału pracy”, jednakże nie przesądza ono faktu pracy powódki w nadgodzinach. Ponadto zauważyć należy, iż w formularzu rozmowy rocznej z 21 lutego 2011 r. za okres od 31 marca 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. powódka w rubryce: „samoocena pracownika” wskazała, iż chciałaby w większym stopniu wykorzystać swoją wiedzę i doświadczenia w zadaniach przynależnych Działowi rozwoju, w obszarze zarówno sprzedaży, jaki i nowych działalności V., aktywnie uczestnicząc w projektach już realizowanych i planowanych

w przyszłości. W ramach szkoleń branżowych chciałaby sukcesywnie pogłębiać swoją wiedzę w tym zakresie. Formularz nie zawiera żadnych uwag powódki w zakresie przeciążenia pracą, czy nadmiaru obowiązków. Podobnie w formularzu rozmowy rocznej z 16 maja 2012 r., gdzie T. W. była już oceniana, jako Dyrektor Oddziału w T. , powódka zadeklarowała chęć współpracy we wszystkich projektach rozwojowych z obszaru zarządzania i gospodarki odpadami, nadto wskazała, iż jest zadowolona z możliwości podjęcia nowego wyzwania, jakim jest pełnienie funkcji dyrektora oddziału w T., w okresie optymalizacji funkcjonowania oddziału i wdrożenia działań naprawczych.

Na zakończenie Sąd drugiej instancji ocenił, iż powódka swoje wyliczenia czasu pracy w nadgodzinach oparła na godzinach wysyłanej e-mailowej korespondencji służbowej, co w ocenie Sądu, nie może stanowić w żadnym razie wystarczającego dowodu świadczenia przez powódkę pracy w nadgodzinach. Wszak okolicznością bezsporną w sprawie jest, iż w pozwanej spółce wszyscy pracownicy, w tym powódka, mieli nieograniczony dostęp do poczty służbowej z każdego miejsca swojego pobytu, co oznacza, iż korespondencja mogła być wysyłana np. z domu. Ponadto pojawia się pytanie, czy powódka nie wysyłała e-maili przygotowanych przez siebie wcześniej w godzinach pracy, bądź nie pracowała w danym dniu w siedzibie firmy przez osiem godzin, a tylko np. 6-7 i resztę pracy wykonywała w domu. Są to wątpliwości, które nie pozwalają bezkrytycznie przyjąć wersji forsowanej przez powódkę, a wszak pracy w godzinach nadliczbowych nie można domniemywać, fakt jej wykonywania musi zostać udowodniony. Dopiero wówczas bowiem aktywuje się konieczność wykazania ilości przepracowanych godzin w powyższym trybie, a w razie powstania obiektywnych trudności w tym zakresie, dla Sądu możliwość zastosowania ewentualnie art. 322 k.p.c.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w części, w zakresie punktu 1.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) oraz pkt 2 (potrzeba

wykładni przepisów wywołujących poważne wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie) k.p.c.

Strona skarżąca wskazała, że konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wiąże się z istnieniem potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego (przedstawionym w uzasadnieniu skargi kasacyjnej), wyrażającej się w konieczności zajęcia stanowiska:

- czy przewidziany w art. 140 k.p. zadaniowy system pracy może być realizowany jedynie w odniesieniu do ustalonego w sposób pisemny, skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się zakresu obowiązków pracownika zawartego w umowie o pracę lub załączniku do umowy o pracę lub innym, podobnym dokumencie;
- czy też przydzielanie dodatkowych zadań pracownikowi związanych z realizacją równoległych projektów w tym samym czasie poza ustalonym pisemnie zakresem obowiązków jest tożsamy z zadaniowym systemem pracy;
- czy powierzenie dyrektorowi jednostki organizacyjnej obowiązków nie związanych bezpośrednio z zakresem jego obowiązków i wykonywanie innych zadań zastępcy dyrektora, głównego księgowego, czy też handlowca pozbawia go prawa do godzin nadliczbowych, a tym samym czy ma w tym zakresie do niego zastosowanie art. 151⁴ k.p.;
- czy tryb pracy zadaniowej powódki spełniał zasady pracy zadaniowej przewidzianej w przepisach prawa dla jednego stanowiska pracy;
- czy w razie zastosowania wobec pracownika zadaniowego czasu pracy, na pracodawcy ciąży dowód wykazania, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w granicach normatywnego czasu pracy oraz w przypadku braku powyższego wykazania, czy pracownik ma obowiązek wykazania ilości przepracowanych godzin nadliczbowych.

W związku z powyższym, powódka wskazała, że w sprawie niniejszej istnieje istotne zagadnienie prawne, którego rozstrzygnięcie pozwoli na wyeliminowanie rozbieżności i wątpliwości w orzecznictwie sądowym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz występuje potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie

należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Zgodnie natomiast z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni,

podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

W ocenie Sądu Najwyższego nie sposób uznać, aby skarżąca wykazała którąkolwiek ze wskazanych powyżej przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Strona skarżąca nie przedstawiła jakiejkolwiek argumentacji, która mogłaby potwierdzać, że w niniejszej sprawie rzeczywiście występują wskazane zagadnienia prawne, czy też potrzeba dokonania wykładni przepisów wywołujących poważne wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie. Należy zauważyć, że samo odesłanie w tym zakresie do uzasadnienia skargi kasacyjnej jest niewystarczające, bowiem skarga kasacyjna powinna zawierać wyodrębnione uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, które powinno zawierać stosowną argumentację. Warto przy tym podkreślić, że cele uzasadnienia zarzutów skargi kasacyjnej i wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania są inne, a zatem nie mogą się one wzajemnie zastępować.

Niezależnie od powyższego, należy również zwrócić uwagę, że strona skarżąca, pod pozorem wystąpienia istotnych zagadnień prawnych i potrzeby wykładni przepisów prawa, w istocie prowadzi polemikę z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji i stara się przeforsować własną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy, na co jasno wskazuje treść uzasadnienia, gdzie skarżący albo polemizuje z ustaleniami Sądu drugiej instancji, albo operuje własnymi

twierdzeniami, które nie stanowią argumentów przemawiających za występowaniem istotnego zagadnienia prawnego lub potrzeby dokonania wykładni.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

[as]