



Sygn. akt I PSKP 34/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. G.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 marca 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok w pkt. 1 podpunkt b) i c) oraz w pkt.
3 i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w P.
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2018 r., zasądził od
pozwanej P. S.A. w W. na rzecz R. G. kwoty: 50.000 zł, 25.000 zł i 6.450 zł.

Rozstrzygnięcie zapadło przy uwzględnieniu, że strony łączyła umowa o pracę od dnia 18 lutego 2005 r. do dnia 6 lutego 2015 r. Powód pracował na stanowisku kierownika ds. rozwoju, w ramach zadaniowego czasu pracy. Firma P. jest firmą pożyczkową. Kierownik ds. rozwoju kierował zespołem doradców, którzy zajmowali się pozyskiwaniem klientów i ściąganiem rat pożyczek od klientów. Doradcy klienta z zasady pracowali na podstawie umów zlecenia, praca dla firmy w większości przypadków była ich pracą dodatkową. Z uwagi na to, że praca doradców polegała z zasady na kontaktach z klientami firmy, musiała odbywać się w godzinach popołudniowych. Praca powoda kończyła się w późnych godzinach wieczornych. Sąd ustalił, że najbardziej wypełnionymi obowiązkami dniami pracy powoda były wtorek i środa, bo w te dni dokonywał rozliczeń i odbierał pakiety, ustalał z doradcami plany pracy na kolejny tydzień. Każdy kierownik ds. rozwoju miał odbyć 40 wizyt u klientów w tygodniu. Czas pracy powoda przekraczał 8 godzin dziennie.

Na podstawie oceny materiału dowodowego, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powód każdego dnia pracował po co najmniej 12 godzin. Tygodniowy czas pracy wyniósł zatem 60 godzin. Był to czas konieczny do wykonania postawionych zadań. Wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie objętym pozwem wyniosło 45.815,42 zł; dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wyniósł 22.907,71 zł, zaś za pracę w niedzielę przy wysyłaniu raportów powodowi należy się 6.582,18 zł.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z dnia 7 lutego 2019 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 37.500 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, oddalił dalej idącą apelację pozwanego, a także apelację powoda.

Sąd odwoławczy odniósł się do podstawy prawnej rozstrzygnięcia, omówił treść art. 154⁴ § 1 i § 2 k.p. Uznał, że Sąd Rejonowy przekroczył granicę swobodnej oceny dowodów i dowolnie przyjął, że powód każdego dnia pracy wykonywał ją przez 12 godzin, przekraczając tym samym o 20 godzin normę czasu pracy wynikającą z art. 129 § 1 k.p. W dalszej części uzasadnienia Sąd odwoławczy wyjaśnił dlaczego ustalenie to nie wytrzymuje krytyki. Analiza materiału dowodowego doprowadziła go do konkluzji o konieczności zastosowania art. 322

k.p.c. Sąd Okręgowy uznał więc, że mimo wykazania pracy w godzinach nadliczbowych, z uwagi na pracę w zadaniowym czasie pracy i brak szczegółowej ewidencji czasu pracy nie można obliczyć dokładnej liczby przepracowanych godzin, niezbędne jest zatem posiłkowanie się art. 322 k.p.c. Stosując ten przepis, Sąd odwoławczy uznał, że połowa dochodzonej kwoty, to jest 37.500 zł będzie wartością odpowiednią mając na uwadze przedstawione okoliczności faktyczne.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok w części (co do oddalenia powództwa o zasądzenie 37.500 zł i kosztów postępowania pierwszo i drugo instancyjnego), wskazał na naruszenie przepisów postępowania:

- art. 382 k.p.c., przez nieuwzględnienie przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy całości materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, w tym dowodów z dokumentów, m. in. akt osobowych, opinii biegłego sądowego, dowodów z zeznań świadków oraz dowodu z przesłuchania powoda, oraz przez zmianę ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy bez poszerzenia materiału dowodowego w postępowaniu apelacyjnym, przy jednoczesnym niewykazaniu, że ocena sądu pierwszej instancji była oczywiście błędna;

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez zaniechanie wyjaśnienia, dlaczego przy ustalaniu stanu faktycznego pominięte zostały dowody, które sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne i przydatne do przyjęcia, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 20 godzin tygodniowo oraz przez niewskazanie w jaki sposób sąd drugiej instancji ustalił, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 10 godzin na tydzień i dlaczego jest to najbliższe prawdy;

- art. 322 k.p.c. przez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy, to jest w szczególności w oderwaniu od zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym opinii biegłej.

Kierując się zgłoszonymi podstawami powód domagał się uchylenia wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przechodząc do oceny podstaw skargi kasacyjnej trzeba stwierdzić, że zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. jest niezasadny. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Nie polega na prawdzie twierdzenie, że Sąd odwoławczy nie wyjaśnił przyczyn odmówienia wiary niektórym dowodom, które wcześniej zostały uznane za miarodajne przez Sąd Rejonowy. Nie doszło zatem do obrazy art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Trafny jest natomiast zarzut oparty na art. 322 k.p.c. Przepis ten upoważnia sąd w sprawie „o dochody”, jeśli „ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe”, do zasądzenia „odpowiedniej sumy” według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Analizując zaprezentowane przesłanki należy podkreślić, że wątpliwości powoda nie dotyczą dopuszczalności zastosowania art. 322 k.p.c. Należy zatem wnosić, że podstawa skargi nie kontestuje założenia, zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych mieści się w kategorii „dochody”, a w rozpoznawanej sprawie ściśle udowodnienie roszczenia jest co najmniej „nader utrudnione”. Powód głosząc, że nieprawidłowe zastosowanie przepisu polega na „arbitralnym ustaleniu wysokości odpowiedniej sumy, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy” w istocie neguje inną przesłankę. Chodzi o wymóg zasądzenia nie jakiegokolwiek, ale „odpowiedniej sumy”, której projekcją będzie, z jednej strony, „swoja ocena” sądu, z drugiej zaś, „rozważenie wszystkich okoliczności sprawy”.

Odnosząc się do tak skonkretyzowanego problemu prawnego trzeba wspomnieć o kilku okolicznościach. Po pierwsze, podkreślenia wymaga, że Sąd Rejonowy wydając wyrok w sprawie również stosował art. 322 k.p.c. Przyjął bowiem, że powód każdego dnia pracował 12 godzin, a w tygodniu 60 godzin. Oczywiście jest, że ilości te mają charakter „uśredniony” i posłużyły do zasądzenia

„odpowiedniej sumy” w rozumieniu art. 322 k.p.c.. Po drugie, podkreślenia wymaga, że Sąd odwoławczy nie posłużył się metodologią wyłonienia „odpowiedniej sumy” korespondującą z właściwościami dochodzonego roszczenia. Wskazał bowiem, że „połowa dochodzonej kwoty, to jest 37.500 zł będzie wartością odpowiednią mając na uwadze przedstawione okoliczności związane z charakterem pracy powoda i przebiegiem jego zatrudnienia”. Tak sformatowana miara, z jednej strony, jest lakoniczna i nie pozwala prześledzić sposobu rozumowania Sądu odwoławczego, z drugiej zaś, nawiązuje do wektora zależności obcego wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie to bowiem jest wypadkową umówionego wynagrodzenia i ilości przepracowanego czasu, nie zaś, jak tego chce Sąd odwoławczy, relacji zachodzącej między dochodzoną w pozwie kwotą a charakterem pracy i przebiegiem zatrudnienia. Konkluzja ta oznacza, że zasądzona przez Sąd Okręgowy należność nie jest „odpowiednia” w rozumieniu art. 322 k.p.c. Warunek ten w przypadku wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga uwzględnienia, że wobec trudności w ścisłym udowodnieniu wysokości żądania „rozważenie wszystkich okoliczności sprawy” zmierzać będzie do odkrycia najbardziej zbliżonej wartości. Skoro w przypadku wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wartość ta determinowana jest czasem pracy, to „odpowiednia suma” z art. 322 k.p.c. nie może być wypadkową innych czynników (wysokości żądania pozwu, charakteru pracy, czy jej przebiegu).

Przedstawione konkluzje stają się bardziej zrozumiałe, jeśli prześledzi się orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące art. 322 k.p.c. Wstępnie należy wskazać, że za naruszenie tego przepisu można zaś uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 314/01, LEX nr 829082), ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, LEX nr 1938287). Charakterystyczne jest, że poglądy w sprawie zastosowania art. 322 k.p.c. do roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ewoluowały. W wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98,

OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 534 wskazano, że w sytuacji prowadzenia przez pracownika prywatnych zapisków w zakresie czasu pracy na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (w stanie faktycznym sprawy sądy *meriti* miały wątpliwości, czy zapiski pracownika są wiarygodne). Sąd Najwyższy dodatkowo podniósł, że w razie niemożliwości ścisłego udowodnienia rozmiaru pracy należy zastosować art. 322 k.p.c. Zapatrywanie to znalazło uznanie w kolejnych rozstrzygnięciach. Chodziło o stany faktyczne, w których pracownicy dochodzili roszczeń jedynie w oparciu o szacunkowe twierdzenia co do ilości pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazano, że prawem sądów było danie pracownikowi wiary w tym zakresie szczególnie, gdy jego twierdzenia nie pozostawały w sprzeczności z innymi dowodami. W rezultacie podkreślono, że to na pracodawcy spoczywał ciężar dowodu w wykazaniu, że stanowisko pracownika nie jest prawdziwe, a do wyliczenia wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych zastosowanie znajduje art. 322 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46 i z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 538). Liberalny charakter tej linii orzeczniczej polegał na przyjęciu, że wystarczające do zasądzenia roszczenia jest przedstawienie przez pracownika własnych twierdzeń. Wprawdzie Sąd Najwyższy wskazywał, że muszą one korespondować z pozostałymi dowodami, jednak zważywszy na charakter tej kategorii spraw nie była wymagana ścisła relacja pomiędzy ustaleniem faktycznym a materiałem dowodowym. Lektura nowszych wypowiedzi Sądu Najwyższego skłania do przyjęcia, że doszło do przewartościowania spojrzenia na tą kategorię spraw. Ilustracją tego jest wyrok z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010 nr 23-24, 289, w którym zaakceptowano mechanizm modyfikacji ciężaru dowodowego, jednak wskazano, że nie oznacza on powinności uznania za udowodnione (wiarygodne) twierdzeń (zeznań) pracownika. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067, podkreślono obowiązki procesowe pracownika, w zakresie wskazania podstawy faktycznej powództwa oraz inicjatywy dowodowej. Jednocześnie zaakcentowano, że przepis art. 6 k.p. ma zastosowanie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo na skutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń

faktycznych. Odniesiono się również do roli art. 322 k.p.c. Wskazano, że jego celem jest ustalenie należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie – wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy – nie może wykazać dokładnej liczby przepracowanych godzin (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2010 r., II PK 217/09, LEX nr 584743).

Zaprezentowane stanowisko akcentuje standardy obowiązujące w postępowaniu sądowym. W zgodzie z nimi pozostaje twierdzenie, że brak ewidencji czasu pracy nie powoduje automatycznego przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodowego w zakresie wykazania, że twierdzenia pracownika (w tym polegające na wskazaniu reguły o ogólnym charakterze) są nieprawdziwe (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784). Wręcz odwrotnie to pracownik jest zobowiązany dokładnie określić żądanie i wskazać okoliczności faktyczne je uzasadniające (wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2008 r., II PK 289/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 227). W sytuacji braku ewidencji czasu pracy (lub stwierdzenia jej prowadzenia niezgodnie z prawdziwym stanem rzeczy) sąd ocenia w pierwszej kolejności wiarygodność przedłożonych przez strony dowodów, tak w zakresie samej pracy w godzinach nadliczbowych, jak i co do ilości przepracowanego czasu. Dopiero, gdy proces badawczy nie pozwoli na uzyskanie odpowiedzi (korespondującej z treścią żądania albo podważającej słusność roszczenia), zasadne jest korzystanie z reguł procesowych dotyczących rozkładu ciężaru dowodu, przy jednoczesnym zastosowaniu art. 322 k.p.c. Skorzystanie z „ułatwienia” przewidzianego w tym przepisie możliwe jest jednak pod dwoma warunkami. Po pierwsze, „odpowiednia suma”, która ma być zasądzona powinna wykrystalizować się przy uwzględnieniu charakteru prawnego i zależności wpisanych w dochodzone roszczenie. Po drugie, sąd rozpoznający sprawę zobowiązany jest „po rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy” ukształtować wzorzec przeliczeniowy, służący do określenia „odpowiedniej sumy”. W sprawach dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pierwszy czynnik wymaga uwzględnienia zależności zachodzącej między czasem a wynagrodzeniem. W rezultacie, rolą sądu jest maksymalnie precyzyjne ustalenie czasu, który został przez pracownika przepracowany. Wobec braku możliwości „ściśłego udowodnienia

wysokości żądania” oczywiste jest, że przy ustaleniach faktycznych sąd będzie musiał uciekać się do uśrednień i założeń o prawdopodobnym charakterze. Nie zwalnia to jednak od dążenia do możliwie dokładnego określenia miary czasu pracy, która obrazuje roszczenie pracownika. Drugi z wymienionych aspektów sprowadza się do wytypowania algorytmu służącego do wyłonienia odpowiedniej sumy z art. 322 k.p.c. W przypadku należności określonych w art. 151¹ § 1 k.p. powinien on korespondować z obowiązującymi pracownika normami czasu pracy.

Reasumując, trzeba wskazać, że zastosowanie art. 322 k.p.c. może mieć miejsce tylko wówczas, gdy zasądzona na jego podstawie kwota znajduje odzwierciedlenie w możliwych do przeprowadzenia ustaleniach faktycznych i na ich podstawie sąd posługuje się wzorcem przeliczeniowym, który zostaje ujawniony stronom i który koresponduje z charakterem i właściwościami dochodzonego roszczenia. Sposób skorzystania przez Sąd Okręgowy z art. 322 k.p.c. nie spełnia tych kryteriów, a to oznacza, że doszło do naruszenia omawianego przepisu.

Dlatego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.