



Sygn. akt I PSKP 45/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Halina Kuryło
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K. W.
przeciwko Y. Spółce Akcyjnej w O.
o wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe oraz premie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 27 czerwca 2019 r., sygn. akt V Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3 i 4 i w tym zakresie
sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

K. W. domagała się zasądzenia od pracodawcy – Y. SA w O. 41.012,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od września 2013 r. do marca 2016 r. oraz 3.500,68 zł tytułem premii sprzedażowej za luty 2016.

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z dnia 4 lutego 2019 r., po pierwsze, zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w dochodzonej kwocie, jednak z odsetkami od całej należności od dnia 4 lutego 2019 r. do dnia zapłaty, a nie od daty wymagalności (pkt 1), po drugie, zasądził dochodzoną premię (pkt 2), a po trzecie, oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3). W kolejnych punktach wyroku (4-8) nadał rygor natychmiastowej wykonalności i rozliczył koszty procesu i koszty sądowe.

Sąd Okręgowy w K., po rozpoznaniu apelacji pozwanej, wyrokiem z dnia 27 czerwca 2019 r. zmienił pkt 1 i 3 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oddalił w całości (pkt 1). Sąd ten w pozostałym zakresie apelację oddalił (pkt 6), a także na nowo rozliczył koszty procesu i koszty sądowe (pkt 2-5).

Zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, strony połączyły się umową o pracę w dniu 24 lutego 2010 r. Powódce powierzono obowiązki regionalnego szefa sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 4.000 zł (następnie 5.000 zł). Dodatkowo strony uzgodniły, że pracownik będzie otrzymywał obok wynagrodzenia podstawowego, wynagrodzenie dodatkowe uzależnione od wykonania planów sprzedaży ustalonych przez dyrektora ds. handlu i marketingu. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z dniem 30 czerwca 2016 r.

Pracodawca oczekiwał aby pierwszą wizytę u klienta rozpoczynać o godzinie 8.00 a ostatnią krótko przed godziną 16.00. Pracodawca życzył sobie aby w dniu pracy pracownik odwiedził od 8 do 15 klientów. Od grudnia 2012 powódka notowała sobie godziny wykonywanej pracy, prowadziła też zapiski dotyczące warunków pracy. Celem wykonywania pracy, pracodawca powierzył powódce samochód i telefon służbowy. Pojazd miał zamontowany GPS. W krótkich okresach powódka korzystała z pojazdów zastępczych, których przebieg nie był rejestrowany przez

GPS. W okresie od 7 sierpnia do 30 września 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W trakcie dnia pracodawca wymagał kilkunastu wizyt u klientów oraz sprawozdania z dnia roboczego. Nadto, co tydzień pracownik winien złożyć sprawozdanie tygodniowe. Generalnie co tydzień w piątki odbywały się spotkania sprzedażowe z przełożonym w G. lub X. Plany pracy nie zawsze odzwierciedlały rzeczywisty czas pracy. Powódka zgłaszała przełożonemu G. B. wykonywanie pracy w godzinach ponadnormatywnych, jednakże on uznawał, że wynika to ze złej organizacji pracy powódki. Pracodawca zaliczał do czasu pracy tylko czas zawarty między pierwszą a ostatnią wizytą u klienta. Pozwany pracodawca nie prowadził w żaden sposób ewidencji czasu pracy powódki. Powódka pracowała w zróżnicowany sposób w poszczególne dni, najwcześniej rozpoczęła pracę od wyjazdu z domu o godz. 4.20 a kończyła przyjazdem do domu przed 22.00. Przeważnie jednak powódka rozpoczynała pracę między 6.30 a 7.30. kończyła zaś pracę między 16.30 a 18.00. Szczegółowe rozliczenie czasu pracy w poszczególnych dniach zostało zobrazowane w opinii biegłego. Z zestawienia tego wynika, że powódka pracowała ponad ustawowe normy czasu pracy.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że pomimo nazwy, stanowisko powódki nie było kierownicze – nie miała ona podwładnych. Dlatego nie stosuje się do niej art. 151¹⁴ k.p. Sąd wskazał natomiast, że powódka była zatrudniona w zadaniowym czasie pracy. W ocenie tego Sądu okoliczność ta nie rzutowała na dopuszczalność zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd odwoławczy uwzględnił apelację pozwanej w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazał, że Sąd Rejonowy nie dochował zasad logicznego wiązania ujawnionych w sprawie faktów, co doprowadziło go do błędnie postawionej tezy o tym, że powódka nie była w stanie zrealizować postawionych jej zadań pracowniczych w czasie normatywnym, a wykonywała je w czasie przez siebie deklarowanym. W przypadku ustalenia, że pracownika obowiązywał zadaniowy czas pracy, konieczne jest poczynienie dalszych ustaleń co do rozmiaru obowiązujących go zadań, w szczególności możliwości ich wykonania w ramach norm czasu pracy, zaś w przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy, to pracodawca powinien wykazać, że powierzał

pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p.

Sąd odwoławczy podkreślił, że powódka związała się z pozwaną spółką ostateczną umową o pracę z dnia 21 maja 2010 r. Powierzono jej obowiązki regionalnego szefa sprzedaży, w zadaniowym czasie pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.000 zł. Wskazał też, że inne składniki wynagrodzenia wynikały z załącznika do umowy o pracę. W załączniku tym napisano zaś, że pracownik z tytułu wykonywania swych obowiązków będzie otrzymywać wynagrodzenia podstawowe w wysokości 5.000 zł oraz wynagrodzenie dodatkowe, uzależnione od wykonania planów sprzedaży ustalonych przez pracodawcę. W umowie powódka zaakceptowała plan sprzedaży na rok 2010, co czyniła również w latach następnych. Według § 3 rzeczowego załącznika, za wykonanie planu sprzedaży płyty budowlanej w skali miesiąca w wysokości między 80, a 100% planu, powódka miała otrzymać premię. W ocenie Sądu odwoławczego, racjonalny wniosek, jaki jawi się z przywołanej regulacji jest taki, że miesięczne zadania stawiane powódce przez pozwanego zamykają się sprzedażą płyty budowlanej na poziomie minimum 80% zakładanego. Pułap ten gwarantował wypłatę umówionego wynagrodzenia za pracę i zachowanie zatrudnienia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka przez cały okres zatrudnienia odnotowywała wzrost sprzedaży. Oznacza to, że realizowała sprzedaż płyty budowlanej w rozmiarze przekraczającym jej zadaniowe minimum (80%) i następowało to w trybie progresji. Na kartach 311-315 akt sprawy znajdują się karty wynagrodzeń powódki za sporny okres, z których wynika, że jedynie w sierpniu 2014 r. i lutym 2015 r., nie wypracowała premii dodatkowej, między innymi dlatego że były to dla niej miesiące urlopowe. W pozostałych miesiącach plany te przekraczała na poziomie nie mniejszym niż 50% w każdym asortymencie, a wartości 200% nie należały do rzadkości. Przy normatywnym - miesięcznym czasie pracy, oscylującym w badanym okresie w granicach 165 godzin, potrzebowała na to powódka od 18,48, do 50,42 godzin. Średnia - miesięczna ilość przepracowanych w okresie od grudnia 2013 r. do kwietnia 2016 r. nadgodzin, wyniosła zatem 31,36. Wynika z powyższego, że na wypracowanie premii dodatkowej potrzebowała powódka około dwóch ponadwymiarowych godzin pracy dziennie. Uzasadnione jest

zatem domniemanie wskazujące na to, że skoro powódka realizowała plany sprzedażowe na poziomie znacznie wyższym niż zakładane minimum, i to nawet kosztem dodatkowych - średnio dwóch godzin dziennej pracy nadwymiarowej, to zadania do wykonania których była obligowana nałożono na nią prawidłowo i były one możliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy.

Mając na uwadze przeprowadzony wywód, Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że powódce nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a zatem powództwo podlegało oddaleniu.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu odwoławczego w części (w zakresie pkt. 1, 3 i 4 wyroku), zarzucając mu naruszenie:

- art. 151 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie, wynikające z przyjęcia, że powódka, zatrudniona jako przedstawiciel handlowy z zadaniowym czasem pracy, której wynagrodzenie było ustalone jako czasowo - prowizyjne, nie nabyła prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek błędnego uznania, że zakres nałożonych na nią przez pracodawcę zadań to wyłącznie obowiązek zrealizowania planu sprzedaży odnośnie 1 z 4 sprzedawanych produktów (płyty budowlanej) na poziomie 80% w ciągu co najmniej 10 miesięcy w danym roku kalendarzowym, a sprzedaż pozostałych produktów wskazanych w planie sprzedaży nie należy do zakresu jej zadań, a więc ich realizacja następująca z przekroczeniem norm wskazanych w art. 129 k.p. nie rodzi prawa do wynagrodzenia i dodatku,

- art. 140 k.p. przez błędne przyjęcie, że zakres powierzonych powódce zadań, przy ustaleniu jej wynagrodzenia w systemie czasowo - prowizyjnym, określa jedynie zapis załącznika do umowy o pracę wskazujący, że w przypadku 3-krotnego niewykonania przez powódkę 80% planu na 1 z 4 sprzedawanych produktów (płyta budowlana), pracodawca ma prawo rozwiązać z nią umowę o pracę, a tym samym normy wskazane w planie sprzedaży, dotyczące pozostałych produktów, nie wyznaczają również jej zakresu zadań.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku oraz jego zmiany przez zasądzenie od pozwanej na jej rzecz 41.012,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K..

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest trafna.

Stanowisko Sądu Okręgowego sprowadza się do zakwestionowania sposobu zastosowania przepisów prawa materialnego przez Sąd pierwszej instancji. Dla Sądu odwoławczego zasadniczego znaczenia nie miała okoliczność faktyczna, polegająca na wykonywaniu pracy w wymiarze przekraczającym normy określone w art. 129 § 1 k.p. Skupił się on na potencjalnej możliwości zrealizowania powierzonych powódce zadań w granicach wytyczonych przez ten przepis. Sąd Okręgowy szczególną wagę przywiązał do okoliczności, że powódka otrzymywała wynagrodzenie podstawowe i dodatkowe, przy czym to ostatnie uzależnione było od wykonania planu sprzedaży w wymiarze od 80 do 100%. W rezultacie, gwarancję wypłaty umówionego wynagrodzenia i stabilności zatrudnienia powódka uzyskiwała już przy wykonaniu 80% planu. Sąd drugiej instancji w tym kontekście zwrócił uwagę, że powódka przez większość miesięcy realizowała plan na poziomie powyżej 100%, nierzadko 200%. W okresie spornym średnia miesięczna liczba nadgodzin wyniosła 31,36, a zatem daje to podstawę sądzić, że zadania do wykonania których była obligowana nałożono nań prawidłowo i były one możliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy. Inaczej rzecz ujmując - czego można się domyślać - w ocenie Sądu odwoławczego, jeśli powódka nie przekraczałaby planu sprzedaż, to nie musiałaby pracować w godzinach nadliczbowych. Czyli, jak można wnosić, Sąd odwoławczy upatruje braku podstaw do uwzględnienia powództwa w samowoli pracy powódki.

W odpowiedzi na tego rodzaju stanowisko, konieczne jest zaprezentowanie przemyśleń dotyczących czasu pracy określonego w art. 140 k.p. Każda instytucja prawa pracy determinowana jest różnymi czynnikami. Do najważniejszych należy czas, miejsce i rodzaj pracy. Elementy te wchodzą ze sobą w różne relacje. Definicja czasu pracy nawiązuje do zależności zachodzącej między czasem a miejscem (przy uwzględnieniu stanu określonego jako „pozostawanie w dyspozycji

pracodawcy”). Wynika to z art. 128 § 1 k.p., który zakreśla zależność między „czasem” a „zakładem pracy” lub „innym wyznaczonym miejscem”. Znaczy to tyle, że aspekt związany z rodzajem pracy (zadaniami) nie jest w tej definicji wiodący. W rezultacie, miara czasu pracy nie została uzależniona od tego, czy pracownik był w stanie w określonym czasie zrealizować dane czynności. Istotne jest tylko to, czy pozostawał w dyspozycji pracodawcy, a hipotetyczny czas, w którym dany rodzaj pracy powinien być zrealizowany nie jest doniosły. Wskazany wzorzec doznaje modyfikacji w przypadku zastosowania wobec pracownika zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). W tym wypadku miernikiem czasu pracy (pozostawania w dyspozycji pracodawcy) jest rodzaj i ilość pracy. Zmienna odwołująca się do rodzaju pracy ma charakter zobiektywizowany. Znaczenie ma bowiem nie ilość czasu jaki dany pracownik poświęcił na zrealizowanie określonej ilości pracy, ale to ile potrzeba go przy dochowaniu zwykłej staranności i efektywności. Następuje zatem zrezygnowanie z bezpośredniego posługiwania się normami czasu pracy na rzecz miernika odwołującego się do powierzonych zadań (S. Driczinski, *Stosowanie definicji czasu pracy w czasie pracy określonym wymiarem zadań – artykuł dyskusyjny*, PiZS 2001 nr 2, s. 17; zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 476/02, OSNP 2004 nr 22, poz. 382). W tym systemie dochodzi bowiem do odejścia od modelu polegającego na zliczaniu czasu pracy przepracowanego przez określonego pracownika na rzecz schematu „uśrednionego”, który wyznaczany jest przez przesłanki obiektywne – w tym wypadku rodzaj pracy wyznacza czas, w trakcie którego wchodzące w jego skład czynności powinny zostać wykonane przez starannego i efektywnego pracownika. Konstatacja ta ma bezpośrednie przełożenie na interpretację art. 151 § 1 k.p., który uzależnia wystąpienie pracy w godzinach nadliczbowych od przekroczenia „obowiązujących pracownika norm czasu pracy”. Oznacza to, że w przypadku normy z art. 129 § 1 k.p. będzie to przekroczenie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Odmienne jest przy zadaniowym systemie czasu pracy. W tym wypadku przypisanie pracodawcy obowiązku zapłaty za godziny nadliczbowe bada się dwuetapowo (ostatnio zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 4 września 2019 r., II PK 172/18, OSNP 2020 nr 8, poz. 76 i z dnia 9 października 2019 r., III PK 141/18, niepubl.).

Po pierwsze, trzeba dowieść, że model ten został zastosowany względem pracownika wadliwie. Przepis art. 140 k.p. wymaga aby pracodawca „ustalił czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129”. Spełnienie tej przesłanki sprawia, że godziny nadliczbowe nie powstają, w przeciwnym razie zatrudniony nabywa prawo do zapłaty (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69; z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNP 2010 nr 2, poz. 22; z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15, LEX nr 1994278). Kwalifikacja w tym zakresie nie odbywa się jednak przez przymierzenie ilości faktycznie zrealizowanych godzin pracy do wzorca wskazanego w art. 129 § 1 k.p. Znaczenie ma bowiem, czy pracownik przy dołożeniu należytej staranności i efektywności mógł wykonać powierzone zadania przez 8 godzin na dobę i przeciętnie przez 40 godzin w tygodniu (B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2007, s. 53). W rezultacie, pracownik zatrudniony w zadaniowym czasie pracy nie wykonuje pracy w godzinach nadliczbowych (mimo, że pracuje w czasie przekraczającym normy z art. 129 § 1 k.p.) w sytuacji, gdy przekroczenie to wywołane jest przyczynami leżącymi wyłącznie po jego stronie (na przykład z powodu jego niskiej efektywności). Stanowisko to jest powszechnie wyrażane w literaturze przedmiotu (zob. K. Stefański, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Barana, Warszawa 2018, s. 946).

Po drugie, dopiero w razie stwierdzenia, że pracodawca powierzył zadania, które obiektywnie nie można było wykonać w granicach norm z art. 129 k.p., pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na ogólnych zasadach (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 608; z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 81). W tym wypadku znaczenie ma tylko relacja zachodząca między czynnikiem „czasu” i „miejsca”. Znaczy to tyle, że wówczas paradygmatem dla przeliczenia godzin nadliczbowych są normy z art. 129 § 1 k.p. a nie „obiektywny” wzorzec z art. 140 k.p. Pracodawca, który postępuje niezgodnie z wyjątkowym wzorcem zawartym w tym przepisie nie może korzystać z dobrodziejstwa z niego płynącego (K. Stefański, *Czas pracy*, Warszawa 2013, s. 78).

Przedstawiony wzorzec normatywny trzeba odnieść do okoliczności faktycznych sprawy. Nawet pobieżna analiza prowadzi do jednoznacznego wniosku, że pozwany nie ustalił z powódką „czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129”. Wręcz przeciwnie, narzucone przez zatrudniającego realia wykonywania pracy skłaniały pracownika do notorycznego przekraczania norm czasu pracy z art. 129 § 1 k.p. Temu miało służyć wymaganie odbycia dziennie kilkunastu wizyt u klientów, a także system płacowy, który promował pracowników przekraczających plany sprzedażowe. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że powódka informowała przełożonego o pracy w godzinach nadliczbowych, co jednak było przez niego ignorowane. W takich okolicznościach nie sposób uznać, że przekroczenia czasu pracy miały miejsce wyłącznie z przyczyn dotyczących powódki. Prawdą jest, formalnie rzecz biorąc, że zrealizowanie 80% planu sprzedaży było możliwe w ramach norm określonych w art. 129 § 1 k.p. Gwarantowało to wprawdzie prawo do wynagrodzenia dodatkowego, jednak nie było zbieżne z oczekiwaniami zatrudniającego. Mając na uwadze wskazaną zależność, staje się jasne, że realnie nie doszło do ziszczenia się przesłanki warunkującej skuteczne wprowadzenie zadaniowego czasu pracy z art. 140 k.p. Poluźnienie sztywnej relacji zachodzącej między czasem a zapłatą, na której oparto art. 129 § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p., jest możliwe tylko w razie realnego oznaczenia „czasu pracy niezbędnego do wykonania powierzonych zadań”. W takim wypadku dochodzi do wprowadzenia modelu „uśrednionego”. W ramach zadaniowego czasu pracy pracownik przynajmniej w części staje się dysponentem czasu pracy, a to oznacza, że epizodyczne wydłużenie czasu pracy nie upoważnia do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W rozpoznawanej sprawie, pozwany, z jednej strony, wprowadził czas pracy z art. 140 k.p., z drugiej zaś, stworzył warunki zaprzeczające idei tego przepisu. Pracodawca oczekiwał wysokiej wydajności pracy powódki i wiedział, że kosztem jej osiągnięcia jest zaangażowanie w pracy w wymiarze znacząco przekraczającym czas z art. 129 § 1 k.p. W tym okolicznościach w istocie dochodzi do przerzucania na pracownika ryzyka pracy w godzinach nadliczbowych, co nie jest dozwolone. W rezultacie, trzeba uznać, że w takich przypadkach nie dochodzi do skutecznego wprowadzenia

czasu pracy z art. 140 k.p. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że system ten nie znajduje odzwierciedlenia w warunku „ustalania czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129”.

Niezależnie od przedstawionych dotychczas argumentów trzeba wspomnieć, że preferowany przez Sąd odwoławczy przelicznik mający wykazać brak konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie współgra z realiami faktycznymi sprawy. Plany sprzedaży nie obejmowały wyłącznie płyty budowlanej, a to oznacza, że „wyliczenie” Sądu, na którym oparto tezę o zastosowaniu art. 140 k.p., wydaje się problematyczne. Doszło zatem do naruszenia przepisów wskazanych w skardze kasacyjnej.

Na zakończenie rozważań należy zwrócić uwagę, że art. 140 k.p. został ukształtowany na tym samym założeniu co wyłączenie z art. 154⁴ § 1 k.p. Obie normy korespondują z regulacją zawartą w art. 151 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2018 r., III PK 42/17, LEX nr 2549229). Wykonywanie pracy „poza normalnymi godzinami pracy” jest równoznaczne z powstaniem godzin nadliczbowych. Nie oznacza to bynajmniej, że sytuacja tego rodzaju aktualizuje zawsze prawo pracownika do normalnego wynagrodzenia i dodatku. W tym zakresie art. 151⁴ § 1 k.p. i art. 140 k.p. zawiera rozwiązanie szczególne względem art. 151¹ § 1 k.p. Będzie tak jednak pod warunkiem, że czynności pracownika zarządzającego wykonywane były „w razie konieczności” – a tym warunku wprost nie wspomina art. 140 k.p., co nie znaczy, że nie można go wyinterpretować. W rezultacie, sens art. 151⁴ § 1 k.p. i art. 140 k.p. objawia się w tym, że wyodrębnienie podmiotowe (wyróżniające pracowników zarządzających zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek, jak również pracujących w zadaniowym czasie pracy) nie zrywa z koncepcją pracy w godzinach nadliczbowych. Różnica polega tylko na tym, że pracownicy ci nie mają prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji, przepisy art. 151⁴ § 1 k.p. i art. 140 k.p. autoryzują konstrukcję nieodpłatnych godzin nadliczbowych. Konstatacja ta skłania do ostrożnego interpretowania przepisu, a przede wszystkim do ograniczonego wyznaczania jego oddziaływania.

W ramach tej tendencji trzeba dostrzec, że kompozycja art. 151⁴ § 1 k.p. oparta została na przeciwstawnych założeniach. Określenie „wykonują”, odnoszące się do pracowników zarządzających, z jednej strony, ma charakter imperatywny, z drugiej, jego oddziaływanie jest redukowane „koniecznością” świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy. Zależność ta identyfikuje obowiązki stron. Pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę, a pracodawca limitować jej zakres. Spostrzeżenia te są aktualne również przy interpretacji art. 140 k.p. Obowiązek limitowania przez pracodawcę przepracowanego czasu przejawia się w tym przypadku w obowiązku realnego „ustalenia czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań”.

Rozluźnienie standardów ochronnych w zakresie czasu pracy nie jest bezwzględne. Przepis art. 151⁴ § 1 k.p. stabilizuje dopuszczalne przekroczenia warunkiem „w razie konieczności”. Już na tym etapie rozważań widać, że wysokość wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia nie jest zmienną przy kwalifikacji, czy wyjątkowe pozbawienie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne. Zwrot „w razie konieczności” nie koresponduje z tym czynnikiem. Wypełnia go relacja zachodząca między rodzajem a czasem pracy, a nie zależność zachodząca na osi czas pracy - wynagrodzenie. Sąd Najwyższy dostrzega argumenty przemawiające za analogicznym podejściem do dopuszczalności pracy zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy. Skoro strony mają obowiązek porozumieć się co do miary temporalnej powierzonych zadań, tak aby odpowiadała ona wymiarowi czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., to zrozumiałe jest, że pracownik i pracodawca godzą się jedynie na wyjątkowe wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Konkluzja ta jest nawet węższa niż formuła „w razie konieczności”, którą posłużył się art. 151⁴ § 1 k.p. Jeśli tak, to dorobek orzecznicy dotyczący pracowników zarządzających może zostać wykorzystany przy określeniu sytuacji prawnej zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy.

Weryfikatorem stosowania niekorzystnego dla pracownika skutku z art. 151⁴ § 1 k.p. jest określenie „w razie konieczności”. Termin ten limituje pozbawienie pracownika wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Synonimem tego idiomu jest nieodzowność, niezbędność, obligatoryjność, potrzeba, obowiązek, przymus, potrzeba chwili. Interesujące jest zestawienie art. 151⁴ § 1 k.p.

i art. 151 § 1 k.p. Format „w razie konieczności” jest z pewnością bardziej przestronny niż formuła odnosząca się do szczególnych potrzeb pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, LEX nr 494026). Po pierwsze, akcentuje również obowiązek zatrudnionego, a po drugie, w mniejszym stopniu niż pojęcie „szczególne potrzeby” koresponduje z elementem incydentalności. „Konieczność” pracy wyznacza stan o charakterze obiektywnym, co wyróżnia go od zindywidualizowanych przedmiotowo „szczególnych potrzeb” pracodawcy. Spostrzeżenie to bynajmniej nie umniejsza potrzeby osadzenia pracy ponadwymiarowej w realiach konkretnego zatrudnienia. Akcentuje tylko to, że konieczność ta nie może być postrzegana wyłącznie z pozycji pracodawcy. Czynniki ten staje się klarowny, jeśli uwzględni się, że oceny tego wymogu dokonują pracownicy, których podporządkowanie pracodawcy zostało zredukowane.

Mimo wskazanych konkluzji, nie jest tak, że zatrudnianie pracownika zarządzającego bez prawa do wynagrodzenia jest dowolne. Przepis wyraźnie zestawia dwa słowa „w razie” i „konieczności”. Pewne jest, że pierwsze określenie upoważnia do podkreślenia okazjonalności i przemijalności pracy ponadwymiarowej również tej grupy zatrudnionych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 8/04, LEX nr 585786, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 kwietnia 2012 r., III APa 6/12, LEX nr 1217807). Próbuąc wyznaczyć linię demarkacyjną oddzielającą zachowanie zgodne z prawem od bezprawnego, można zgodzić się ze stanowiskiem, że antonimem „w razie konieczności” jest stałość (wyroki Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNC 1982 nr 5-6, poz. 82 i z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245) albo długotrwałość (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77, OSNCP 1978 nr 4, poz. 68) świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy. Prawidłowe jest również twierdzenie, że nie może dojść do zachwiania proporcji między normalnymi godzinami pracy a pracą dodatkową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784). Z pewnością słusznie w orzecznictwie przyjęto, że pełnienie funkcji kierowniczych nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10, LEX nr 725007).

Zadania tej grupy zatrudnionych muszą być tak określone aby ich wykonanie nie wymagało - w normalnym biegu rzeczy - przedłużania dobowego wymiaru czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2010 r., II PK 146/10, LEX nr 784921). U podstaw tego zapatrywania leży założenie, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek organizowania procesu pracy.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że art. 151⁴ § 1 k.p. nie ograniczy prawa pracownika do świadczeń z art. 151¹ § 1 k.p., jeśli wykonywana przez niego praca „poza normalnymi godzinami” ma charakter stały albo długotrwały (permanentny). Konstatacja ta nie wyczerpuje jednak tematu. W orzecznictwie dostrzeżono bowiem, że w pewnych wypadkach, mimo wystąpienia czynnika stałości, zachodzą okoliczności wykluczające prawo pracownika do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazuje się, że wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych może być następstwem wpływu pracownika na planowanie czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111). W opozycji do tej hipotezy pozostaje sytuacja, w której konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie z autonomicznej decyzji zatrudnionego, ale z organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę. Wówczas art. 151⁴ § 1 k.p. nie ma zastosowania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230; 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304; 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221). Okazuje się zatem, że świadczenie przez pracowników zarządzających pracy ponadwymiarowej według formuły „w razie konieczności” wyznaczane jest dwoma indyferentnymi elementami - organizacją pracy i samodzielnością pracownika. Rozróżnienie to zakłada, że to pracodawca a nie pracownik stoi za rozdysponowaniem pracy. Supozycja ta pozwala uznać, że permanentne przekraczanie norm czasu pracy, przy częściowym wpływie pracownika na długość świadczenia pracy, nie wyklucza roszczenia o wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 24 czerwca 2013 r., II PK 350/12, LEX nr 1350305; 25 sierpnia 2004 r., I PK 707/03, LEX nr 518050). Obraz zmienia się, jeśli to w gestii pracownika pozostawało zabezpieczenie procesu pracy. W takim

wypadku autonomia udzielona zatrudnionemu dominuje nad aspektem organizacyjnym.

Przegląd orzecznictwa dostarcza przykładów niewłaściwej organizacji procesu pracy. Wskazuje się na zatrudnienie niewystarczającej ilości pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 929026) oraz na obiektywne niedopasowanie zakresu czynności do miary czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, LEX nr 14397). Wymienione przykładowo zmienne obniżają doniosłość zarzutu pracodawcy, że zatrudniony samowolnie, bez „konieczności”, podjął pracę w godzinach nadliczbowych. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w której wykonywanie pracy poza normatywem wynika nie z czynników obciążających pracodawcę, ale ze sposobu organizacji pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014 r., II PK 135/13, LEX nr 1448389). Będzie tak wówczas, gdy zarządzający zakładem pracy (kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej) wykonuje czynności samodzielnie, mimo, że może je zlecić podległym pracownikom (bez naruszenia norm czasu pracy) albo nadzoruje pracę innych bez racjonalnej potrzeby (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 202/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 229). Pogląd ten pozwolił przyjąć, że art. 151¹ § 1 k.p. ma zastosowanie jeśli świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych podyktowane było wolą pracownika a nie koniecznością zapewnienia realizacji potrzeb pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65). Istotne jest również, czy zatrudniający miał wiedzę o sposobie świadczenia pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58). Wskazany kierunek interpretacyjny został zaakceptowany w orzecznictwie warunkowo. Konieczne jest wykazanie, że jedynie pracownik był z upoważnienia pracodawcy organizatorem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112). W tym wypadku obiektywny interes pracodawcy (polegający na czerpaniu korzyści z pracy) ustępuje z uwagi na realizowanie przez pracownika obowiązków z własnej inicjatywy, dla własnej korzyści lub wygody (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1945 r., I C 377/45, OSNC 1947 nr 1, poz. 5). Przeprowadzone rozważania przekonują, że

„konieczność” pracy ponadwymiarowej nie może być utożsamiana wyłącznie z potrzebami pracodawcy. Pewne jest również, że ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany.

Była już o tym mowa, że zapatrywania odnoszące się do art. 151⁴ k.p. znajdują odpowiednie zastosowanie do rozliczenia czasu pracy z art. 140 k.p. Możliwe jest w tym miejscu postawienie tezy, że stałe i permanentne przekraczanie norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. (co według miarodajnych ustaleń faktycznych miało w sprawie miejsce) otwiera pracownikowi z zadaniowym czasem pracy możliwość dochodzenia wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na ogólnych zasadach (art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p.). Wyjątkiem jest sytuacja, w której pracownik - wbrew porozumieniu z art. 140 k.p. i bez wiedzy pracodawcy (czyli w sytuacji uniemożliwiającej zatrudniającemu podjęcie adekwatnej reakcji zaradczej) – wyłącznie z własnej woli wykonywał pracę ponad gwarancyjny standard.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego nie uwzględnia przedstawionych racji, co daje podstawę sądzić, że doszło do uchybienia przepisom prawa materialnego wskazanym w skardze kasacyjnej. Dlatego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.

Z uwagi na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku, trzeba zwrócić jeszcze uwagę na okoliczność, która wprawdzie nie była podnoszona w skardze kasacyjnej, jednak do której odnosił się Sąd odwoławczy. Chodzi o moment, od którego liczy się czas pracy. Nie ma wątpliwości, że co do zasady dojazd pracownika z domu do miejsca wykonywania obowiązków i z powrotem nie jest wliczany do czasu pracy. Konstatacja ta znajduje odzwierciedlenie w art. 128 § 1 k.p., który czas pracy wiąże z relacją zachodzącą między „pozostawaniem w dyspozycji” a zakładem pracy (innym wyznaczonym miejscem do wykonywania pracy). Zależność ta sprawia, że pracownik podróżujący z miejsca swojego zamieszkania (czy też z miejsca, w którym realizował inne poza pracownicze potrzeby) nie znajduje się w zakładzie pracy, jak również nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147; z dnia 29 listopada 2006 r., II UK 101/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 20; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w

Warszawie z dnia 29 lutego 2008 r., VI SA/Wa 2235/07, LEX nr 466056). Sytuacja zaczyna się zmieniać, gdy czynnik miejsca wykonywania pracy zostaje zmodyfikowany. Przepis art. 128 § 1 k.p. odwołuje się do elementu statycznego – zakładu pracy, innego miejsca wyznaczonego. Spojrzenie to jest dość pojemne. Obejmuje również pracowników, którzy zgodnie ze sporządzonym przez pracodawcę harmonogramem zaczynają pracę w różnych miejscach. Czasem ich pracy nie jest czas dojazdu i powrotu z tych miejsc (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 619). Mimo tej pojemności, możliwe jest nakreślenie sytuacji, w których „statyka” wpisana w definicję z art. 129 § 1 k.p. zostaje przełamana. „Umiejscowienie” i „dyspozycyjność” determinujące stan nazywany czasem pracy są trudne do oznaczenia w sytuacji, gdy miejsce wykonywania obowiązków posiada właściwości dynamiczne i obejmuje także mieszkanie pracownika. Dzieje się tak, jeśli powierzone mu czynności nie zostały powiązane ze zmaterializowanym zakładem pracy, a „inne miejsce wyznaczone do wykonywania pracy” zostało oznaczone „powierzchniowo”. W takich wypadkach trudno uznać, że pracownik wychodząc z domu w celu realizacji swoich obowiązków nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Umówiony rodzaj pracy odwzorowuje bowiem czynnik „dyspozycyjności”. Skoro właściwości danego rodzaju pracy nie pozwalają na precyzyjne zakreślenie zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego, a pojęcia te można utożsamiać również z miejscem zamieszkania pracownika i pewnym obszarem, na którym realizowane są czynności, to zrozumiałe staje się, że każde zachowanie zmierzające do wypełnienia przez pracownika zobowiązania stanowi projekcję czasu pracy. Stanowisko to znajduje odzwierciedlenie w jednolitych poglądach Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 107/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 133; z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08, LEX nr 491567; z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, LEX nr 1938287). Dlatego wskazuje się, że czas pracy pracownika handlowego rozpoczyna się od wyjazdu z jego mieszkania w sytuacji, gdy pracodawca nie zorganizował dla niego żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane jako zamiejscowa siedziba pracodawcy („biuro”), a praca polegała w całości na wykonywaniu zadań w terenie, do których pracownik dojeżdżał samochodem z zajmowanego przez siebie mieszkania. W konsekwencji

czasem pracy objęty jest w tym wypadku również powrót pracownika do miejsca zamieszkania po wykonaniu zasadniczego zadania pracowniczego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2019 r., III PK 127/18, niepubl.; z dnia 24 lutego 2021 r., III PSKP 4/21, niepubl.). Również Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 10 września 2015 r., C-266/14 (Monitor Prawniczy 2015 nr 11, poz. 614) uznał, że w przypadku, gdy pracownicy nie mają stałego lub zwykłego miejsca pracy, czas dojazdu, który pracownicy ci poświęcają na codzienne przejazdy między ich miejscem zamieszkania a siedzibami pierwszego i ostatniego klienta wskazanymi przez ich pracodawcę, stanowi czas pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.