



Sygn. akt II PK 110/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Beata Gudowska
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. T.
przeciwko C. Spółce z o.o. z siedzibą w W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za urlop,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 maja 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 31 lipca 2014 r.,

I. oddala skargę kasacyjną.

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 900
(dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka domagała się zasądzenia: 1) wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych z tytułu przepracowania godzin przekraczających normę średniotygodniową czasu pracy (nieodebrane soboty i niedziele) – w okresie od 1 marca 2008 r. do 17 lutego 2010 r. w kwocie 62.794 zł z odsetkami; 2) wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych z tytułu przepracowania godzin przekraczających normę dobową czasu pracy wskutek wykonywania dodatkowego nakładu pracy z zakresu zadań menadżera produktu ds. płytek ceramicznych – w okresie od 14 kwietnia 2008 r. do 20 czerwca 2009 r. w kwocie 106.024 zł wraz z odsetkami; 3) wyrównania wynagrodzenia urlopowego za okres do listopada 2007 r. do czerwca 2010 r. w kwocie 30.766 zł z odsetkami.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 28 czerwca 2013 r. uwzględnił w części ostatnie (3) żądanie i zasądził 19.229,27 zł wyrównania wynagrodzenia urlopowego z odsetkami od 14 kwietnia 2011 r. (wniesienia pozwu), a dalej idące powództwo oddalił. Wyrównanie wynagrodzenia urlopowego oparto na opinii biegłego. Za przedawnione uznano żądanie wyrównania wynagrodzenia urlopowego za listopad 2007 r. W pozostałej części żądanie, czyli wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, było niezasadne. Sąd ustalił, że w spornym okresie powódka była zatrudniona od lutego 2008 r. do końca stycznia 2009 r. jako kierownik salonu w W. w wymiarze ½ etatu i menadżer do spraw sprzedaży detalicznej w wymiarze ½ etatu, od lutego 2009 r. do końca lipca 2009 r. jako menadżer do spraw sprzedaży detalicznej w wymiarze pełnego etatu i od sierpnia 2009 r. do 16 lutego 2010 r. jako kierownik salonu w wymiarze pełnego etatu. Zeznania powódki w kwestii pracy w nadgodzinach nie zasługują na wiarę. Czas pracy powódki został określony zadaniami w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Z ustaleń faktycznych wynika, że powódka była w stanie wykonać swoje obowiązki w normalnym czasie pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). Umowa regulowała czas pracy powódki w systemie zadaniowym (art. 140 k.p.). Powódka miała dużą swobodę w kształtowaniu zakresu własnych obowiązków. Praca powódki cechowała się dużą samodzielnością i niezależnością. Powódka była zobowiązana do udowodnienia, że ze względu na organizację pracy i rozmiar obowiązków, nie można było ich

wykonać w obowiązujących normach czasu pracy (art. 6 k.c. oraz 232 k.p.c.). Powódka winna wykazać, że pozwana wyznaczyła jej zadania niemożliwe do spełnienia w normalnym czasie pracy, co uzasadniałoby jej roszczenie o ustalenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana natomiast powinna udowodnić, iż zadania wyznaczone powódce zostały przydzielone w takim rozmiarze, że można było je wykonać w wymiarze określonym w art. 129 k.p. Powódka nie wykazała pracy świadczonej w przedstawionym wymiarze (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Świadkowie nie mieli wiedzy jaki był rzeczywisty czas pracy powód w spornym okresie. Przełożeni powódki oczekiwali od niej wykonania zadań i sprawnego cedowania ich na podwładnych, bo tak pojmowali nowoczesne zarządzanie przez menadżerów, pozostawiając im swobodę w organizowaniu sposobu i czasu pracy. Powódka pracowała u pozwanej 18 lat i doskonale orientowała się w zakresie obowiązków kierownika salonu i menadżera ds. sprzedaży detalicznej. Godziła się na zadaniowy system pracy. Nigdy w okresie zatrudnienia nie wspominała, że musi z uwagi na zakres zadań pracować w godzinach nadliczbowych. Salon czynny był w soboty i pracownik za przepracowaną sobotę odbierał dzień wolny. Świadkowie zeznali, że powódka odbierała dzień wolny za przepracowaną sobotę. Powódka miała zastępców. Do wykonania nałożonych planów zostało zatrudnionych kilka razy więcej pracowników niż w innych salonach. Postępowanie nie wykazało, aby kiedykolwiek powódce proponowano pracę na stanowisku menadżera produktu ds. płytek ceramicznych. Powódka miała pozycję zawodową uznawaną przez przełożonych i współpracowników. Nic nie stało na przeszkodzie, aby zgłosiła godziny nadliczbowe, jeżeli takie wystąpiły. Na jej prośbę zmniejszono jej zakres obowiązków od lutego 2009 r. i do lipca 2009 r. i pełniła tylko funkcję menadżera ds. sprzedaży detalicznej, a od sierpnia 2009 r. była kierownikiem salonu. Powódka nie wykazała, że przez złą organizację lub ilość zadań była zmuszona pracować w godzinach nadliczbowych.

Sąd Apelacyjny uwzględnił apelację powódki jedynie w części dotyczącej wynagrodzenia urlopowego i zasądził dalszą kwotę 9.400,62 zł tytułem skapitalizowanych odsetek do wniesienia pozwu, z odsetkami od 14 kwietnia 2011 r. Dalej idącą apelację oddalił. W szczególności zasadny był zarzut

przedawnienia wyrównania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za listopad 2007 r. Pozwana nie nadużyła swego prawa podmiotowego (art. 291 § 1 k.p., art. 292 k.p. i art. 8 k.p.). Wiedza powódki, zajmowane stanowisko, rodzaj roszczenia, nie pozwalają uznać, że nie miała możliwości wystąpienia wcześniej z roszczeniami. Sąd Apelacyjny przyjął za własne ustalenie faktyczne Sądu Okręgowego w odniesieniu do pozostałych roszczeń. Zaakceptował też pogląd, że powódka była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy i powierzone przez pracodawcę zadania mogła wykonywać w normalnym czasie pracy. Przyjęcie, że powódka pracowała w zadaniowym systemie czasu pracy, nie pozbawiało jej możliwości dochodzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, o ile wykazałaby, że wykonanie zadań nie było możliwe w normalnym czasie pracy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na przyjęcie, że powódka nie wykazała aby rozmiar zadań nie był możliwy do zrealizowania w normalnym czasie pracy. Powódka miała określone cele i je realizowała, głównie chodziło o uzyskanie odpowiedniego planu sprzedaży. Do realizacji zadań powódka miała pracowników, którzy byli zatrudnieni w salonie, jak też zastępców (3-4). Miała wpływ na politykę kadrową w podległej jej jednostce. Ustalała grafik pracy tych pracowników. Decydowała sama, w które soboty będzie pracowała i kiedy odbierze dzień wolny za przepracowaną sobotę. Nie prowadziła jednak żadnej ewidencji, w których dniach odbierała wolne za przepracowaną sobotę, a świadkowie potwierdzili, że korzystała z dni wolnych za przepracowane soboty. W okresie zatrudnienia powódka nie kwestionowała warunków określonych w umowach o pracę, w szczególności powierzonych obowiązków i wskazywanego systemu czasu pracy. Powódka akceptowała przez cały czas swojego zatrudnienia organizację pracy na poszczególnych stanowiskach, na którą miała istotny wpływ, nie zgłaszała pracodawcy potrzeby jej zmiany. W tych okolicznościach brak jest podstaw do uznania, iż pozwana źle tę pracę zorganizowała, a powierzone zadania zmuszały powódkę do regularnej pracy ponad normatywny czas pracy, szczególnie w soboty i niedziele. Bezzasadne jest również żądanie wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowej pracy na stanowisku menadżera ds. płytek ceramicznych za okres od 14 kwietnia 2008 r. do 20 czerwca 2009 r. Z zebranego materiału nie wynika, aby pozwana powierzyła powódce obowiązki na takim stanowisku. Dokumenty i

zeznania świadków wskazują, że obowiązki te zostały częściowo przekazane M. P. (za dodatkowym wynagrodzeniem), a w pozostałym zakresie przejął je prezes K. i Rada Programowa. Zarzuty zmierzające do podważenia ustalonego stanu faktycznego, jak i naruszenia przepisów prawa materialnego były „chybione”.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w części co do kwoty 50.000 zł.

Zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1) art. 295 § 1 k.p. przez niezastosowanie i uznanie żądania wyrównania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za listopad 2007 r. za nieuzasadnione pomimo wydanego przez Państwowego Inspektora Pracy w dniu 25 października 2010 r. ostatecznego nakazu płacowego; 2) art. 291 § 1 k.p. oraz art. 292 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, iż roszczenie powódki o wyrównanie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za listopad 2007 r. jest przedawnione; 3) art. 8 k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niezastosowanie i nieuznanie szkody pracownika w związku z popełnianiem przez pracodawcę notorycznego naruszania postanowień umowy o pracę i nieprawidłowego wyliczenia podstawy wynagrodzenia urlopowego pracownika, a w konsekwencji zaniżanie pracownikowi odprowadzanych składek na ubezpieczenie społeczne, co w rezultacie stanowi istotne zagrożenie przyszłych interesów pracownika; 4) art. 140 k.p. poprzez błąd subsumcji i jego zastosowanie, polegające na błędnym uznaniu, że powódkę, której głównym celem (jak ustalił Sąd) było „uzyskanie odpowiedniego planu sprzedaży”, obowiązywał zadaniowy system czasu pracy, gdy tymczasem niedopuszczalne w ramach zadaniowego czasu pracy jest wskazanie osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego jako podstawy wymiaru czasu pracy; 5) art. 30 w związku z art. 24 i w związku z art. 66 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP poprzez niezastosowanie wobec prawa powódki do ochrony pracy oraz do godziwych, bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy, w tym w szczególności prawa pracy w ustawowo określonych normach czasu pracy. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne występujące w sprawie – czy ostateczny nakaz płatniczy wydany przez Państwowego Inspektora Pracy przerywa bieg przedawnienia roszczenia zgodnie z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie objętym

przedmiotem decyzji administracyjnej, czyli (w odniesieniu do okoliczności niniejszej sprawy) wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy błędne przez pozwaną naliczony. Istnieje też potrzeba wykładni art. 140 k.p. wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów w odniesieniu do uznania przez Sąd Apelacyjny, że powódka świadczyła pracę w zadaniowym systemie czasu pracy, której głównym zadaniem było osiągnięcie wyniku finansowego – odpowiedniego planu sprzedaży. Powódka wniosła o uchylenie „zaskarżonego wyroku w całości” i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Skarżąca stawia zarzut przerwy przedawnienia i odwołuje się do okoliczności, które nie były rozpatrywane przez Sąd w zaskarżonym wyroku. Przerwanie biegu przedawnienia w zakresie roszczenia wyrównania wynagrodzenia za listopad 2007 r. łączy z „nakazem płacowym” Państwowego Inspektora Pracy, wydany 25 października 2010 r. oraz z jego wykonaniem przez pozwanego, czyli z uznaniem roszczenia. Zgodnie z art. 295 § 1 k.p. bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia (pkt 1) oraz przez uznanie roszczenia (pkt 2). Przepisy o przedawnieniu należą do prawa materialnego, w tym przypadku do prawa prywatnego (do którego należy stosunek pracy) i podlegają wykładni właściwej dla prawa cywilnego. Jeżeli przepis stanowi o czynności przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, to chodzi w nim o arbitra, który ma niezależną i niezawisłą pozycję ustrojową, w szczególności niezależną od władzy administracyjnej. W tym znaczeniu spory rozstrzygają sądy powszechne. Przeniesienie tego uprawnienia na Państwową Inspekcję Pracy nie ma w tym przypadku uzasadnienia, co zresztą wynika z jej stanowiska w sprawie. Otóż Inspekcja 25 października 2010 r. nie wydała decyzji ani tym bardziej „nakazu płacowego”, a tylko wystąpienie na podstawie art. 33 ust.

1 pkt 2 w związku z art. 11 pkt 8 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (k. 68 a.s.). Egzekucji administracyjnej podlega wówczas między innymi obowiązek wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi, nakładany w drodze decyzji organ Państwowej Inspekcji Pracy (art. 2 § 1 pkt 11 ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji). Wówczas chodzi o skonkretyzowany obowiązek dłużnika, który podlega egzekucji o świadczeniu niepieniężnym a nie egzekucji świadczenia pieniężnego. W wystąpieniu z 25 października 2010 r. Inspekcja nie wskazała jaką kwotę ma zapłacić pozwany powódce. Inspekcja w wystąpieniu wniosła o wypłacenie wyrównania wynagrodzenia urlopowego pracownikom wykorzystującym urlop wypoczynkowy w okresie od listopada 2007 r. do października 2010 r., którym w należnym wynagrodzeniu nie uwzględniono zmiennych składników wynagrodzenia w okresie 3 lub 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystania urlopów wypoczynkowych (pkt 5 wystąpienia). Po wystąpieniu, pozwany w lutym 2011 r. wypłacił powódce tytułem wyrównania wynagrodzenia urlopowego określone kwoty za okres od listopada 2007 r. do kwietnia 2008 r. i od maja 2008 r. do września 2010 r. Nie wynika z tego, że pozwany uznał tym samym dalej idące żądanie wyrównania wynagrodzenia urlopowego za listopad 2007 r. Uznanie roszczenia powinno być zindywidualizowane i określone do co wysokości. W tym przypadku zapłata części wyrównania wynagrodzenia urlopowego za listopada 2007 r. nie świadczy o uznaniu całego roszczenia i nie przerwa biegu przedawniania (art. 295 § 1 pkt 2 k.p.). Świadczy o tym stanowisko pozwanego, które obrazuje choćby informacja PIP skierowana do powódki w piśmie z 20 maja 2011 (k. 358 a.s.), w której podano między innymi, *„że pracodawca przy wyliczeniu uwzględnił zmienne składniki wypłacane w okresie 3 miesięcy, jednakże od wyliczonego w ten sposób wynagrodzenia odejmował premię wypłacaną pracownikom w okresie przebywania na urlopie wypoczynkowym, co zdaniem inspektora pracy było niezgodne z obowiązującym regulaminem wynagradzania. Pracodawca w toku kontroli miał odmienne stanowisko i skorzystał z przysługującego mu prawa wniesienia zastrzeżeń do protokołu kontroli. W związku z powyższym w celu wyegzekwowania roszczenia należałoby powyższą kwestię podnieść na rozprawie przed Sądem bo*

spory o roszczenia rozstrzygają tylko sądy pracy". Potwierdza to powyższą ocenę, że postępowanie przed Inspekcją Pracy nie może być kwalifikowane jako postępowanie przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń a zachowanie pozwanego na wystąpienie Inspekcji nie świadczy o uznaniu w całości roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za listopad 2007 r. Potwierdza to stanowcze stanowisko pozwanego wyrażone w odpowiedzi na pozew i podtrzymywane dalej w sprawie, czyli zarzut przedawnienia roszczeń do 2 marca 2008 r., mimo, że wypłacił w części wyrównanie w lutym 2011 r., właśnie po wystąpieniu PIP. Z pisma pozwanego z 30 czerwca 2011 r. wynika, że nie uznawał więcej niż wpłacił po wystąpieniu PIP. Nie było więc uznania, bo to stanowi jednostronne oświadczenia dłużnika stwierdzające istnienie wierzytelności. Z zachowania pozwanego wyraźnie wynika uznanie tylko w części roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia urlopowego za listopad 2007 r. Z uznania części wierzytelności nie wynika uznanie całej wierzytelności, próba przyjęcia dorozumianego uznania nie jest tu zasadna wobec wyraźnego stanowisko pozwanego. Nie został zatem naruszony przez Sąd art. 295 § 1 k.p. i nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 291 § 1 k.p. oraz 292 k.p. Można jedynie dodać, że już poprzednio zgłoszenie należności u inspektora pracy nie było uznawane za przerywającą bieg przedawnienia czynność „przedsięwziętą w celu dochodzenia roszczenia” (orzeczenie Sądu Najwyższego z 22 lutego 1952 r., C 44/52).

Zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie jest zasadny, gdyż nie stosuje się przepisów prawa cywilnego (art. 471 k.c.) w sprawach unormowanych przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Okres przedawnienia w prawie pracy w zakresie dochodzenia wynagrodzenia i wyrównania wynagrodzenia urlopowego nie jest krótki (3 lata), co przy obowiązku comiesięcznego wypłacania tych świadczeń, nie uzasadnia nieuwzględnienia zarzutu przedawnienia, gdy nie ma ku temu szczególnych podstaw. Klauzulę generalną z art. 8 k.p. wyprzedza wówczas jednoznaczna regulacja przedawnienia roszczenia i prawo do obrony wyrażane w zarzucie przedawnienia. Przepisy o przedawnieniu należą do prawa powszechnego i nie stanowią nadużycia, skoro wyznaczają temporalną granicę porządkującą relacje zobowiązaniowe. Chodzi o to, że nie wystąpiła szczególna sytuacja, np. choroby, czy działania *contra legem*

(np. wprowadzania w błąd), która uniemożliwiałaby powódce dochodzenia wcześniej roszczenia wyrównania wynagrodzenia urlopowego.

Natomiast w odniesieniu do wynagrodzenia za przekroczenie norm czasu pracy, to wniosek skargi nie jest zasadny, gdyż w sprawie nie ustalono, iżby powódka pracowała ponad normy czasu pracy. Powódka nie zarzuca naruszenia prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), zatem w ocenie zarzutów materialnych skargi wiążą ustalenia stanu faktycznego, na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd Apelacyjny przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji niestwierdzające pracy powódki ponad normy czasu pracy (nie ustalono przekroczenia norm czasu pracy). Rozstrzygnięto však, że *„powódka była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy, a powierzone przez pracodawcę zadania mogła wykonywać w normalnym czasie pracy”, „powódka nie wykazała aby rozmiar zadań nie był możliwy do zrealizowania w normalnym czasie pracy”*. U podstaw rozstrzygnięcia leży też ustalenie, że powódka samodzielnie decydowała, w które soboty będzie pracowała i kiedy odbierze dzień wolny, nie prowadziła jednak żadnej ewidencji. Sąd Apelacyjny przedstawił też określone stanowisko w odniesieniu do zarzutu, że wymiar zadań był za duży i wymagał pracy w nadgodzinach. Sąd nie uznał tego zarzutu wobec braku *„podstaw do uznania, iż strona pozwana źle tę pracę zorganizowała, a powierzone zadania zmuszały powódkę do regularnej pracy poza normatywny czas pracy (...)”*. Nie jest zatem uprawniona teza skarżącej, że system zadaniowego czasu pracy nie miał do niej zastosowania, a był celowo wprowadzony przez pozwaną do jego nadużywania. Nie ustalono przekroczenia norm czasu pracy (nadgodzin) ani iżby powierzone zadania nie były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy. Wadliwości zadaniowego systemu czasu pracy mają znaczenie wtedy – w aspekcie żądania – gdy prowadzą do pracy ponad normy czasu pracy a tego nie ustalono. Również Państwowa Inspekcja Pracy przyznała na tle art. 149 § 2 k.p., że brak ewidencji pracy uniemożliwia inspektorowi precyzyjne ustalenie ewentualnej liczby godzin nadliczbowych i przysługującego powódce wynagrodzenia, z tej przyczyny skierowano powódkę na drogę sądową (pismo PIP do powódki z 16 sierpnia 2010 r., k. 66 a.s.).

Granice ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym. Skoro skarga kasacyjna nie podważa ustaleń stanu faktycznego o braku pracy w godzinach ponadnormatywnych, to tracą na znaczeniu zarzuty naruszenia przepisów ustawy zasadniczej o godności, ochronie pracy, bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy – art. 30, 24 i 66, także dlatego, że nie stanowiłyby bezpośredniej podstaw materialnoprawnej dla roszczeń o zapłatę nadgodzin.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 5, § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

kc