



Sygn. akt II PSKP 34/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko C.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych

oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 5 kwietnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie

z dnia 20 października 2020 r., sygn. akt III APa 57/14,

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w części dotyczącej odsetek, w ten sposób, iż datę "15 sierpnia 2011 r." zastępuje datą "1 maja 2010 r." oraz w punkcie 5, w ten sposób, że nie obciąża powódki wydatkami w kwocie 5.342,38 (pięć tysięcy trzysta czterdzieści dwa 38/100) i wydatkami tymi obciąża Skarb Państwa - Sąd Apelacyjny w Warszawie,

II. oddala dalej idącą skargę kasacyjną,

III. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powódka M. W. po ustaniu zatrudnienia z końcem kwietnia 2010 r., w lipcu 2011 r. wystąpiła z pozwem przeciwko pracodawcy M. sp. z o.o. w W. o wyrównanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ekwiwalent za urlop i bonus sprzedażowy. Po uznaniu żądania do ekwiwalentu za urlop (23.453,36 zł) oraz wynagrodzenia za jedną godziną nadliczbową (161,93 zł) ograniczyła żądanie do zasądzenia kwoty 814.500,47 zł z odsetkami.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 15 kwietnia 2014 r. zasądził odsetki od kwoty ekwiwalentu za urlop i umorzył postępowanie co do kwoty 23.597,29 zł wobec cofnięcia żądania w tym zakresie, a w pozostałej części powództwo oddalił, obciążając powódkę kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej. Ustalił, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę od 14 kwietnia 2008 r. jako E. w pełnym wymiarze czasu pracy, a potem jako L., za wynagrodzeniem rocznym, wypłacanym miesięcznie. Pracodawca miał regulamin wynagradzania oraz regulamin pracy. Powódka systematycznie wypełniała karty czasu pracy w systemie elektronicznym, tak jak pozostali pracownicy (tzw. time-sheets). Karty nie zawierały informacji o pracy powódki w godzinach nadliczbowych, były wypełniane tygodniowo. W firmie funkcjonowało swobodne zarządzanie czasem pracy przez pracowników. Jeżeli pracownik zostawał po godzinach w pracy w celach służbowych, to następnego dnia mógł przyjść później do pracy albo nie przyjść w ogóle po konsultacji z przełożonym. Administrator budynku prowadził elektroniczną ewidencję wejść i wyjść do budynku przy użyciu kart magnetycznych posiadanych przez pracowników. Wygenerowanie raportu z tej ewidencji było możliwe jedynie za okres od 24 marca 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. Magnetyczna karta kontroli umożliwiała dostęp do garażu budynku biurowego. Wydruk użycia karty wskazuje, że powódka w poszczególnych dniach mogła przebywać na terenie biura w godzinach wieczornych lub w dni wolne od pracy. Przełożeni nie wydawali powódce polecenia ani też nie wyrażali zgody na pracę w godzinach nadliczbowych jak również nie zabraniali wpisywania do „time sheet” godzin pracy ponad 8-godzinny czas pracy. W lutym 2010 r. została sporządzona ocena okresowa pracy powódki, która stała się przyczyną nasilenia konfliktu między stronami. Powódka otrzymała wypowiedzenie

umowy o pracę. Powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zostało oddalone. Załączony do pozwu w obecnej sprawie wykaz i zestawienie czasu pracy powódki w godzinach nadliczbowych został sporządzony przez powódkę w czerwcu 2010 r. na podstawie zapisków w kalendarzach, maili oraz na podstawie jej pamięci.

Sąd Okręgowy rozstrzygnął, że za wyjątkiem części roszczenia spełnionego przez pracodawcę dalej idące żądanie nie jest uzasadnione. Powódka wskazała, że od 14 kwietnia 2008 r. do 30 kwietnia 2010 r. przepracowała 2618 godzin nadliczbowych z czego 1047 godzin nadliczbowych przypadało w porze nocnej, soboty, niedziele i święta. Sąd nie zgodził się z zarzutem pracodawcy, iż powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym. Powódka do pozwu załączyła tabelaryczne zestawienie jej czasu pracy w okresie zatrudnienia oraz wykonywanych przez nią zadań. Nie zostało nigdy wcześniej przedstawione pracodawcy. Powódka nigdy wcześniej w sposób wyraźny nie wystąpiła do pracodawcy o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka zeznała, że zestawienie sporządziła w czerwcu 2010 r. po rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie swojej pamięci oraz zapisów spotkań, korespondencji elektronicznej i po uzyskaniu informacji od potencjalnego pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, iż pozwany wystawia jej złą opinię na rynku pracy. Sąd Okręgowy ocenił, iż takie zestawienie nie dowodzi czasu pracy powódki ani też zadań wpisanych, bez równoczesnego wykazania potrzeby lub konieczności wykonania takiej pracy (art. 151 § 1 k.p.). Powódka skorzystała z możliwości indywidualnego ustalania godzin pracy ze względu na utrudnienia w dojazdach z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. Sąd stwierdził, iż zapis monitoringu kamer w budynku był przechowywany przez zarządcę jedynie przez 7 dni. Zapis ten nie rejestrował czasu pracy. Natomiast wydruk z karty magnetycznej dostępu do budynku za okres od 24 marca 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. wskazuje, że powódka w poszczególnych dniach mogła przebywać na terenie biura w godzinach wieczornych lub w dni wolne od pracy. Powódka jednak nie informowała pracodawcy o potrzebie świadczenia pracy w wymiarze nadliczbowym ani nie uwidoczniała tej informacji w karcie czasu pracy. Powódka twierdziła, że ustnie informowała przełożonych o przeciążeniu obowiązkami, nadmiarem pracy co miało wymuszać na niej konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Nie przedstawiła

jednak żadnych dowodów i okoliczności, które miałyby tę konieczność wykonania konkretnej pracy wymuszać. Sąd wskazał na zeznania świadka i przełożonych powódki. Brak jest wiarygodnego dowodu, że powódka otrzymywała polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych lub występowała o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych ze wskazaniem czynności, które miałyby być wykonywane. Przełożeni nie zlecali powódce pracy w godzinach nadliczbowych. Powódka nie wykazała też aby zakres zadań i obowiązków zleczanych przez przełożonych odbiegał na jej niekorzyść od wymagań stawianych pracownikom na podobnych stanowiskach. Nie wykazała również, że praca, którą wykonywała była spowodowana błędami organizacyjnymi. Pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy, która po wypełnieniu przez pracownika była weryfikowana i akceptowana przez przełożonych i służby kadrowo-finansowe i w systemie istniała możliwość wskazania przepracowanych nadgodzin. Sąd za gołosłowne uznał twierdzenie powódki, że zabroniono jej wpisywania godzin nadliczbowych wobec ewidencji czasu pracy złożonej przez pracodawcę oraz jednoznacznych zeznań świadków. Sąd wskazując na przykładowe dane z karty magnetycznej stwierdził, iż nie jest możliwe na tej podstawie dokładne określenie czasu pracy powódki. Posiadała dużą swobodę w zarządzaniu swoim czasem pracy. Zeznania powódki o świadczeniu pracy w godzinach nadliczbowych nie miały potwierdzenia w całym zgromadzonym materiale dowodowym a nadto były z nim sprzeczne.

W § 10 i 11 regulaminu wynagradzania pracodawca ustalił, że w zakładzie pracy nie wypłaca się premii regulaminowych a za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele, święta i dni wolne od pracy pracownikowi przysługują dni wolne od pracy na zasadach określonych w kodeksie pracy. Dodatkowo podręcznik „T.” określał system motywacyjny stosowany przez pracodawcę i elementami tego systemu jest udział w programie zakupu akcji spółki, program udziału w zyskach C., dodatkowe profity np. samochody służbowe, program ubezpieczeń na życie N.. Sąd stwierdził też brak jest podstaw do zasądzenia bonusu sprzedażowego. Niezasadne było roszczenie o ekwiwalent za większą liczbę dni urlopu wypoczynkowego.

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z 20 października 2020 r. zmienił w części wyrok Sądu Okręgowego i zasądził od pozwanego na rzecz powódki 64.350,77 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych

wraz z odsetkami od 15 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty, zmienił orzeczenie o kosztach za pierwszą instancję i oddalił dalej idącą apelację powódki oraz orzekł o kosztach procesu w drugiej instancji. Sąd Apelacyjny rozstrzygnął po uzupełnieniu materiału dowodowego. Ustalił, że powódka świadczyła pracę w wymiarze ponadnormatywnym, jednak z uwagi na rejestrowanie przez powódkę nierzeczywistego czasu pracy w wymiarze 8 godzin dziennie w kartach czasu pracy, brak prowadzenia przez pracodawcę bieżącej ewidencji realnego czasu pracy każdego dnia i kontrolowania prawidłowości wpisów dokonywanych przez powódkę do *time-sheetów* pod kątem ich zgodności z rzeczywistością, a także świadczenia pracy przez powódkę nie w stałych, tylko w różnych godzinach, również poza siedzibą pracodawcy, mając na uwadze całość materiału dowodowego, nie jest możliwe precyzyjne ustalenie ilości godzin nadliczbowych, a tym samym ściśle obliczenie wynagrodzenia należnego powódce za pracę ponadnormatywną. Sąd ustalił ponadto, odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, że przełożeni powódki niejednokrotnie wiedzieli o sytuacjach pracy ponadnormatywnej powódki i akceptowali je, nie zapewniając pracownikowi rozliczenia przepracowanych godzin nadliczbowych poprzez udzielenie czasu wolnego, co przewidywał regulamin, lub zapłatę dodatkowego wynagrodzenia.

W czasie zatrudnienia powódki występowały spiętrzenia prac i zadania do wykonania wymagające większego zaangażowania, niż możliwe w ramach wymiaru normatywnego czasu pracy. Od powódki wymagano w związku z tym hierarchizacji zadań i ustalania priorytetów, z zastrzeżeniem, że nie wszystkie tematy muszą być natychmiast obsłużone, natomiast należy się skupić na tym, co jest najważniejsze i korzystać z pomocy innych pracowników. Powódka pracowała po upływie normatywnego czasu pracy z własnej inicjatywy, nie informując o powyższym fakcie pracodawcy, który jednak często posiadał wiedzę o takiej pracy i w sposób konkludentny ją akceptował. Pracodawca zlecił powódce, zgodnie z praktyką stosowaną w pozwanym zakładzie, ewidencjonowanie własnego czasu pracy, zalecając ewentualny odbiór czasu wolnego w przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, tak aby praca w godzinach nadliczbowych była kompensowana ww. dodatkowym czasem wolnym. W praktyce powódka bardzo rzadko korzystała z dodatkowego czasu wolnego za przepracowane nadgodziny i nie

zaznaczała tego w kartach czasu pracy, z wyjątkiem 2 sytuacji, które odnotowała w ewidencji. Poza tym, powódka nie rejestrowała w *time sheetach* swojego rzeczywistego czasu pracy, wpisując codziennie wymiar pracy - 8 godzin. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że powódka nie była zobowiązana, ani zmuszana do wypełniania *time sheetów* poprzez wpisywanie danych niezgodnych z prawdą, zaniżających jej czas pracy. Żaden z świadków, w tym przełożonych powódki, nie przedstawiał, że ma tego rodzaju wobec niej oczekiwania. W sytuacji zaznaczenia w kartach czasu pracy odbioru czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe, powódka nie spotykała się z tego tytułu z żadnymi negatywnymi konsekwencjami ze strony pracodawcy. Monitoring wejść i wyjść do budynku zakładu pracy, jak trafnie ustalił Sąd Okręgowy, był obarczony błędami i nie odzwierciedlał w pełni czasu pracy powódki. Dotyczy to całego okresu jej zatrudnienia, poza okresem od 24 marca 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. co do którego brak jest danych z monitoringu. Zapisy z monitoringu zawarte w złożonym do akt sprawy przez stronę pozwaną wydruku niejednokrotnie odzwierciedlały czas, w którym powódka faktycznie nie przebywała w zakładzie pracy, ani nie świadczyła pracy lub nie zawierały danych dotyczących godziny wejścia lub wyjścia danego dnia w sytuacji, w której powódka niewątpliwie pracowała w biurze zakładu pracy. Jednocześnie w dni, w które powódka świadczyła pracę w biurze, w tym wysyłała korespondencję mailową, zapis z monitoringu często pozwala na ustalenie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez powódkę. Powódka niejednokrotnie pozostawała w zakładzie pracy po godzinach normatywnych pracując, w tym wysyłając służbową korespondencję mailową. Była wówczas widziana przez przełożonych, z których żaden nie stwierdził, żeby powódka wówczas zajmowała się sprawami prywatnymi. Powódce bywała w związku z tym zwracana uwaga, żeby skończyła pracę i wracała do domu. Powódka najczęściej podejmowała decyzję o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, bez informowania przełożonych, z którymi była w kontakcie telefonicznym i mailowym, a nawet wbrew ich sugestiom o braku konieczności pośpiechu oraz zaleceniom odłożenia pracy. Powódka po powrocie z zakładu pracy przy ul. [...] w W. do B., gdzie mieszkała, niejednokrotnie w domu również wykonywała pracę, w tym w godzinach nocnych. Praca ta odbywała się poza wiedzą i zgodą pracodawcy, nie była nigdzie przez powódkę

ewidencjonowana, zaś powódka nie informowała przełożonych, że po powrocie z pracy pracuje w domu w godzinach nadliczbowych. Praca ta nie wynikała z konieczności i mogła być wykonana również po rozpoczęciu normalnego dnia pracy, w biurze. Powódka prowadziła obszerną korespondencję mailową wysyłając wyniki swojej pracy, przekazując informacje, w tym otrzymane od innych osób korespondencję. Powódka prowadziła również korespondencję mailową o charakterze prywatnym, nie mającą związku z powierzonymi jej obowiązkami. W związku z powyższym nie każdy mail wysłany przez powódkę świadczył o jej pracy w godzinach nadliczbowych (...).

Nie posiadając wiarygodnych danych dotyczących godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez powódkę, przy jednoczesnym ustaleniu, że powódka nie była zobowiązana przez pracodawcę do rozpoczynania pracy o ściśle określonej godzinie i korzystała z możliwości rozpoczęcia pracy później, niż o godzinie 9 00 oraz miała dużą swobodę w organizowaniu swojej pracy, w tym również pod względem czasu pracy, częstokrotnie wysyłała elektroniczną korespondencję służbową poza godzinami normatywnymi wyłącznie z własnej inicjatywy, bez istnienia takiej konieczności oraz bez wiedzy i akceptacji pracodawcy, Sąd Apelacyjny przyjął założenia pozwalające na ustalenie szacunkowo czasu pracy powódki, w tym w szczególności ilości przepracowanych przez nią godzin nadliczbowych.

Sąd Apelacyjny, celem ustalenia ilości tych godzin nadliczbowych oraz należnego z powyższego tytułu wynagrodzenia, dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, zlecając sporządzenie opinii sądowej w kilku wariantach i ostatecznie przyjmując, jako najbardziej miarodajny, wariant 1 opinii z uwzględnieniem korekty wynikającej z zastrzeżeń strony pozwanej zawartych w piśmie procesowym z dnia 30 października 2018 r. (...). Sąd Apelacyjny wobec braku dowodów pozwalających na precyzyjne ustalenie czasu pracy powódki, przyjmując przedstawione założenia, ustalił, że szacunkowo powódce przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lipca 2008 r. do kwietnia 2010 r. w wysokości 64.289,65 zł oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych w kwocie 61,12 zł, czyli łącznie 64.350,77 zł. Ustalenia te wynikają z opinii biegłego z zakresu rachunkowości (...). Powódka nie wykazała, że wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, za którą należy się jej dodatkowe wynagrodzenie

w wyższej wysokości. Powódka była wysoko wynagradzanym pracownikiem. Zajmowała samodzielne stanowisko, zaś przełożeni nie kontrolowali w jakich godzinach pracuje. Miała w dużym zakresie elastyczność w wyborze godzin świadczenia pracy, co w czasie zatrudnienia odpowiadało powódce z uwagi na możliwość późniejszych przyjazdów do pracy, z czego korzystała. Powódka powinna wykazać dowodowo, że konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z powierzonych jej obowiązków oraz, że miała polecenie takiej pracy, albo co najmniej jej akceptację ze strony pracodawcy. Tylko taka praca w czasie ponadnormatywnym skutkuje powstaniem prawa do dodatkowego wynagrodzenia. Obowiązek udowodnienia swoich roszczeń wynika z przepisu art. 6 kodeksu cywilnego, w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Pracodawca nie może odpowiadać za niewłaściwą organizację pracy stosowaną przez pracownika zatrudnionego na samodzielnym stanowisku, który sam narzuca sobie pracę w czasie ponadnormatywnym, bez istnienia konieczności takiej pracy i wiedzy pracodawcy, a wręcz częstokrotnie wbrew wyraźnym zaleceniom (...). Sąd Apelacyjny nie podzielił twierdzeń powódki, że brak prowadzenia przez pracodawcę rzetelnej ewidencji czasu pracy skutkować miałyby automatycznie uznaniem za prawdziwe twierdzeń powódki co do faktu pracy w godzinach nadliczbowych i jej wymiaru. Przeciwnie, powódka nie jest zwolniona z obowiązku udowodnienia swojego roszczenia i jak wskazano, może to uczynić za pomocą wszelkich dostępnych środków dowodowych, z pominięciem zakwestionowanej skutecznie, wypełnianej przez samą powódkę, ewidencji czasu pracy (...). Powódka nie wykazała, że pracowała w godzinach nadliczbowych w wymiarze, w jakim twierdziła, że istniała konieczność takiej pracy oraz, że pracodawca o pracy tej wiedział i, chociażby milcząco, ją akceptował (...). Pozwana od początku procesu zaprzeczała istnieniu okoliczności warunkujących roszczenie powódki i poparła swoje twierdzenia dokumentami oraz zeznaniami świadków, z których wynika, że w przeważającym zakresie nie było potrzeby i tym bardziej konieczności takiej pracy, ani też zgody na nią ze strony pracodawcy, który nie tylko nie wymagał niezwłocznego wykonania pracy, ale wręcz wskazywał, że można ją wykonać później.

Sąd w konkluzji stwierdził, iż zakres obowiązków powódki był zasadniczo możliwy do wykonania w normatywnym czasie pracy, jednak niewątpliwie

występowały sytuacje przekroczenia tego czasu, o czym wiedzieli przełożeni powódki, ale przekroczenia te nie występowały w takim wymiarze, jaki wskazuje powódka (...). Wyliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych jest wariantem szacunkowym, gdyż nie odzwierciedla precyzyjnie czasu pracy powódki, jednak jedynym możliwym do przyjęcia, mając na uwadze materiał dowodowy zaoferowany przez strony. Nie było możliwe ściśle udowodnienie żądania powódki z uwagi na brak ewidencji czasu pracy odzwierciedlającej rzeczywiste godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy powódki, do czego przyczyniła się sama powódka wpisując w karty pracy stały wymiar 8 godzin, oraz pracodawca poprzez brak nadzoru nad rejestrowaniem przez pracownika rzeczywistego czasu pracy.

Sąd Apelacyjny poczynił ustalenia w oparciu o dostępne, zasługujące na wiarę dowody z korespondencji mailowej, zapisów monitoringu oraz zeznań świadków. Sąd miał na uwadze art. 322 k.p.c., który zastosował w sprawie do wyliczenia pracy ponadnormatywnej i wysokości spornych świadczeń w wymiarze nie większym niż wynikający z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, po korekcie.

Powódka nie wykazała odwołania jej z urlopu ani świadczenia pracy podczas urlopu za zgodą, lub co najmniej wiedzą pracodawcy. Świadczenia, których uwzględnienia w podstawie obliczenia ekwiwalentu domagała się powódka nie były wynagrodzeniem. Korzyść związana z udziałem w programie zakupu akcji pracowniczych tzw. premia SPP, kwartalny bonus wynikający z uczestnictwa w programie N. oraz bonus związany z użytkowaniem samochodu niewątpliwie wynagrodzeniami nie były i jako takie nie wchodziły do podstawy ekwiwalentu za urlop, co trafnie ustalił Sąd pierwszej instancji. Dwa pierwsze świadczenia nie wiązały się z pozostawieniem do dyspozycji powódki żadnych bieżących środków finansowych, a jedynie perspektywą korzyści finansowych związanych z uczestnictwem w programie zakupu akcji i ubezpieczeniowym. Przy tym wszystkie trzy świadczenia miały ewidentnie inne przeznaczenie niż wynagrodzenie powódki za pracę.

Sąd zastosował art. 455 k.c. i art. 481 § 1 k.c. do zasądzenia odsetek, pomimo, że co do zasady roszczenie powinno być spełnione w oznaczonym terminie, bez osobnego wezwania. Pracodawca opierając się w części na błędnych danych wpisanych przez powódkę w kartach pracy, nie znał wymiaru jej pracy

ponadnormatywnej, zwłaszcza, że powódka świadczyła pracę w różnych godzinach i mogła odbierać czas wolny za przepracowane nadgodziny. Wiedząc o roszczeniu powódki pracodawca powinien je zweryfikować na podstawie wszelkich dostępnych dowodów, w tym korespondencji mailowej oraz zapisu z monitoringu, a także poprzez odebranie wyjaśnień od innych pracowników pozwanego zakładu, co powinno doprowadzić do częściowego zaspokojenia roszczenia. Dopiero od tej daty można zatem uznać, że pracodawca pozostaje w opóźnieniu.

Powódka w skardze kasacyjnej zarzuciła naruszenie:

1. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 232 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja, podczas gdy art. 3, 5 i 6, 17 i 22 ust. 1 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz.UE.L 2003 Nr 299, str. 9) w związku z art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (2007/C 303/01) z dnia 14 grudnia 2007r. ((Dz.Urz.UE.C Nr 303, str. 1), a także art. 4 ust. 1, i art. 16 ust. 3 Dyrektywy Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz.UE.L 1989 Nr 183, str. 1), uzasadniają takie rozumienie przepisów art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., że w przypadku prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy niezgodnie z przepisami prawa oraz uprawdopodobnienia przez pracownika wystąpienia nadgodzin, ich zakres czasowy winno przyjąć się zgodnie z twierdzeniami pracownika, o ile pracodawca nie udowodni okoliczności przeciwnych;

w konsekwencji

2. art. 322 k.p.c. w zw. z art. 231 i 234 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz a także art. 6 k.c. w zw. z art. 300

k.p. poprzez oszacowanie wysokości należnego powódce wynagrodzenia za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy podczas gdy zaniechanie przez pozwanego dowodzenia rzeczywistego czasu pracy powódki, wobec uchybienia obowiązku prowadzenia zgodnej z prawem ewidencji czasu pracy, winno skutkować uznaniem za potwierdzone, chociażby w drodze domniemania, twierdzenia powódki co do wymiaru przepracowanego czasu pracy i jego wysokości;

ewentualnie

3. art. 322 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie (oszacowanie) w sposób dowolny (arbitralny) wysokości żądania powódki bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy;

4. art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i przepisu art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. poprzez nierozpoznanie zarzutów apelacji odnoszących się do zaniechania przez Sąd Okręgowy przeprowadzenia dowodu z monitoringu wizyjnego, choć dowód ten miałby istotne znaczenie dla określenia rzeczywistego czasu pracy powódki, nie wyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyjętej stawki wysokości wynagrodzenia powódki stanowiącego podstawę określenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z okoliczności przyznanych przez pozwaną wynika, że stawka ta winna być większa, a zaniechanie wyjaśnienia, w jakim okresie pozwana miała wiedzę świadczeniu przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych a w jakich powódka pracowała bez wiedzy pracodawcy, ani tego, według jakich okoliczności, czy dowodów Sąd Apelacyjny ustalał te okresy;

5. art. 151 § 1 k.p., 151' § 1 k.p. w związku z art. 80 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i orzeczenie o obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i w niedziele i święta w kwocie nieadekwatnej do prawidłowo ustalonego wymiaru czasu rzeczywiście wykonywanej pracy w godzinach nadliczbowych świadczonej przez powódkę;

6. art. 151' k.p. oraz art. 172 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie zaniżonej podstawy do wyliczenia wartości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatków i ekwiwalentu za urlop, co skutkowało zasądzeniem wynagrodzenia i dodatków w kwocie niższej niż wynika to z przepisów prawa;

7. art. 455 i art. 481 § 1 k.c. w zw. z 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji zasądzenie odsetek od dnia doręczenia pozwu, nie zaś od dnia wskazanego przez powódkę w apelacji;

8. art. 102 k.p.c. (również w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.) poprzez jego niezastosowanie i błędne obciążenie powódki kosztami procesu i kosztami postępowania odwoławczego, podczas gdy w przedmiotowej sprawie zaistniały szczególne okoliczności (dochodzenie przez powódkę roszczenia było racjonalne i obiektywnie uzasadnione, nie ponosi ona odpowiedzialności za niemożliwość ścisłego ustalenia wymiaru czasowego pracy), uzasadniające odstąpienie od obciążania powódki kosztami tych postępowań.

Powódka wniosła o zmianę wyroku i zasądzenie 487.932,10 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz 17.279,59 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z odsetkami do 30 kwietnia 2010 r., wraz z kosztami, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadne są jedynie zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące wymagalności odsetek i obciążenia powódki wydatkami w sprawie pracowniczej. Pozostałe zarzuty nie są zasadne.

Podstawowe znaczenie ma ocena zarzutów dotyczących ciężaru dowodu.

Nieuprawniona jest wiodąca teza skargi, *„że w przypadku prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy niezgodnie z przepisami prawa oraz uprawdopodobnienia przez pracownika wystąpienia nadgodzin, ich zakres czasowy winno przyjąć się zgodnie z twierdzeniami pracownika, o ile pracodawca nie udowodni okoliczności przeciwnych”*.

Wbrew zapatrywaniu skarżącej, z wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 14 maja 2019 r., C-55/18 i z dyrektywy 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy nie wynika norma, że gdy pracodawca

nie prowadzi szczegółowej ewidencji czasu pracy, to sąd przyjmuje czas pracy podany przez pracownika.

Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, iż artykuły 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w związku z art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy 89/391 w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, które według wykładni dokonanej przez sąd krajowy nie zobowiązuje pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.

Odpowiedź Trybunału Sprawiedliwości należy rozumieć w ten sposób, że jeżeli w prawie krajowym jest regulacja, która jest wykładana przez sąd krajowy w ten sposób, że nie zobowiązuje pracodawcę do ustanowienia „ewidencji czasu pracy”, to jest to regulacja (i jej wykładnia) sprzeczna z podanymi przepisami dyrektyw unijnych i art. 31 KPP.

Taka sytuacja nie występuje w polskim prawie pracy. Regulacja z art. 149 k.p. jest w tym zakresie jednoznaczna. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Brak ewidencji czasu pracy stanowi wykroczenie (art. 281 pkt 6 k.p.).

Na tle sporów pracowników o wynagrodzenie za ponadnormatywny czas pracy ukształtowało się orzecznictwo Sądu Najwyższego, które również nie potwierdza zarzutu skarżącej, iż należało bezwzględnie przyjąć jej wersję wymiaru czasu pracy. Na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał Sąd powszechny w tej sprawie. Niemniej ze względu na zarzuty kasacyjne również w tym miejscu można wskazać na niektóre tezy z wyroków Sądu Najwyższego, w szczególności, iż zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c., art. 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję

czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi - wyrok z 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09. Pracownik, który uniemożliwia pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy, unikając składania informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy a także przypadkach opuszczenia pracy, nie może skutecznie podnosić zarzutu, że jego czas pracy nie był należycie dokumentowany (art. 149 k.p.) – wyrok z 14 maja 2012 r., II PK 231/11. W sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy implikuje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne) – wyrok z 21 kwietnia 2021 r., II PSKP 25/21.

Nie są zatem wyłączone ogólne reguły procesowe dotyczące wskazania faktów i ich dowodzenia. Zatem nawet przy braku ewidencji czasu pracy pracownik nie jest zwolniony z przedstawienia w pozwie wersji czasu pracy, która składa się na wymaganą część pozwu, czyli wskazanie faktów, na których powód opiera swoje żądanie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Z obowiązku tego nie zwalniają powoda przepisy szczególne w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 459 i nast. k.p.c.). W przypadku sporu z pracodawcą wersja czasu pracy przedstawiona przez pracownika podlega weryfikacji przed ustaleniem stanu faktycznego stanowiącego podstawę do wyliczenia należnego wynagrodzenia.

Nie należy też pomijać, że wynagrodzenie za pracę wypłaca się co miesiąc (art. 85 k.p.), a czas pracy jest równoważony w okresach rozliczeniowych, co pozwala stwierdzić, że pracownik powinien na bieżąco zgłaszać pracodawcy wszelkie odstępstwa od norm lub przekroczenie czasu pracy.

W tej sprawie nie ma podstaw do stwierdzenia, że pracodawca nie prowadził żadnej ewidencji czasu pracy. Sąd Apelacyjny nie pominął też innych dowodów, które przełożyły się na wariantowe założenia co do wersji czasu pracy powódki i wyliczenia biegłego. Brak ewidencji czasu pracy nie pozwalałby na dowolne uwzględnienie wersji czasu pracy pracownika. Brak ewidencji czasu pracy po stronie pracodawcy nie oznacza, że sąd pracy w sporze o wynagrodzenie za nadgodziny nie prowadzi postępowania dowodowego, lecz akceptuje wersję przedstawianą przez pracownika.

Negatywna ocena zapatrywania powódki na prymat wersji czasu pracy pracownika przenosi się też na ocenę zarzutu naruszenia art. 322 k.p.c. w obu postaciach ujętych w kasacji.

Ciężaru dowodu z art. 232 k.p.c. nie należy mylić z zasadzeniem odpowiedniej sumy na podstawie art. 322 k.p.c. Jest to regulacja procesowa, która nie jest wykluczona w rozstrzyganiu sporów o wynagrodzenie za czas pracy. Zasada miarkowania według art. 322 k.p.c. wyjątkowo - zresztą podobnie jak i na gruncie typowych spraw cywilnych - znajduje zastosowanie w rozstrzyganiu sporów pracowniczych (zob. wyroki z dnia 19 maja 2004 r., I PK 630/03, OSNP 2005 nr 3, poz. 37; z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 538; z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 513). Dla tej sprawy ważne jest stwierdzenie, że miarkowanie możliwe jest tylko w odniesieniu do warstwy faktycznej sporu a nie prawnej. Chodzi bowiem o ustalenie w ten sposób szkody. Natomiast przepisy materialne i zasady kompensaty nie ulegają zmianie. Oznacza to, że możliwy na podstawie art. 322 k.p.c. sposób ustalenia szkody dotyczy wersji czasu pracy powódki, czyli z perspektywy etapu kasacji jest to sfera stanu faktycznego ustalanego przed sądem powszechnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c., art. 398³ § 3 k.p.c.) i procesowej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Sąd Apelacyjny zasadnie wskazał na wykładnię przyjętą przez Sąd Najwyższy w wyroku z 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, którą reprezentuje teza, iż w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. 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, ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy.

Brak jest podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 322 k.p.c. Nie można stwierdzić aby pozwany zaniechał dowodzenia rzeczywistego czasu pracy powódki i uchybił całkowicie obowiązkowi prowadzenia ewidencji czasu pracy. Opinia biegłego i pozostałe dowody składają się na materiał sprawy, czyli na podstawy stosowania art. 322 k.p.c., a ten stanowi podstawę dla Sądu powszechnego dla ustalenia stanu faktycznego. Innymi słowy granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym. Ustalenia stanu faktycznego na których oparto zaskarżony wyrok wiążą Sąd Najwyższy. Skoro wersja czasu pracy powódki nie potwierdzała rzeczywistego jej czasu pracy, co należy do sfery stanu faktycznego, a który wiąże Sąd Najwyższy ze względu na regulacje z art. 398¹³ § 2 k.p.c. i art. 398³ § 3 k.p.c., to wyliczenie wysokości wyrównania wynagrodzenia, jako pochodne od ustalonej wersji czasu pracy, mogło nastąpić również z zastosowaniem art. 322 k.p.c., czyli jako odpowiedniej sumy. Innymi słowy art. 322 k.p.c. nie miałby zastosowania w sytuacji pewnej (rzeczywistej, fotograficznej) wersji czasu pracy. Taka sytuacja nie wystąpiła w sprawie.

Kiedy fakt poniesienia szkody jest bezsporny, a ściśle ustalenie jej wysokości na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości szkody na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Rozważenie to winno opierać się na przeprowadzonych dowodach potwierdzających istnienie okoliczności, ocenie wiarygodności twierdzeń stron oraz prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy. Nie jest przy tym wystarczające samo powołanie się na brzmienie normy prawnej lub na zasady słuszności. Oparcie się na matematycznych wyliczeniach biegłego nie uniemożliwia sądowi zastosowania art. 322 k.p.c. po

dokonaniu wszechstronnej oceny materiału dowodowego i rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08).

Oznacza to, że punktem odniesienia dla stosowania art. 322 k.p.c. nie mogły być inne ustalenia faktyczne, niż przyjęte przez Sąd powszechny i stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Podkreśla się tę konstatację przed oceną zarzutów z punktu IV skargi kasacyjnej, gdyż zarzut wadliwej oceny zarzutu apelacyjnego (art. 378 § 1 k.p.c.) miałby znaczenie, gdyby prowadził do innych ustaleń w zakresie wersji czasu pracy skarżącej, czyli stanu faktycznego, który bezpośrednio rzutowałby na wysokość spornego wynagrodzenia i jednocześnie eliminowałby potrzebę stosowania art. 322 k.p.c. Ocena tego zarzutu jest negatywna, gdyż zarzut ten odnosi się tylko do monitoringu wizyjnego, co nie jest wystarczającą podstawą do podważenia ustaleń stanu faktycznego z dwóch przyczyn. Sąd powszechny nie pominął dowodu z monitoringu wizyjnego, ocenił znaczenie tego dowodu. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być jednak zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c.). Ze względu zatem na to ustawowe ograniczenie uprawnione jest stwierdzenie, iż zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. nie ma wpływu na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Jak wskazano wyżej Sąd powszechny drugiej instancji samodzielnie ustala stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego (art. 382 k.p.c.). Podstawa faktyczna na której oparto zaskarżony wyrok wiąże Sąd Najwyższy w ocenie zarzutów materialnych skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c. w zw. z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Podobna ocena w aspekcie naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. odnosi się do zarzutu niewyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyjętej stawki wysokości wynagrodzenia powódki stanowiącej podstawę określenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Rzecz w tym, iż Sąd powszechny nie stosował jednej stawki godzinowej (takiej samej kwoty) do wyliczenia wyrównania wynagrodzenia za ponadnormatywny czas pracy powódki w spornym okresie. Czym innym jest natomiast kwestia co składało się na stawkę godzinową stanowiącą podstawę określenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż jest to materia prawa materialnego i ocena w tym zakresie należy do materialnej a nie do procesowej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Na stronie 13 opinii

uzupełniającej biegły P. B. przedstawił algorytm obliczania wynagrodzenia za pracę nadliczbową i podstawy dodatku. Dalej wyszczególnił kwoty wynagrodzenia miesięcznego powódki. Wbrew zarzutowi ustalone przez biegłego stawki godzinowe różnią się w poszczególnych miesiącach ze względu na różne normy czasu pracy w danym miesiącu, czyli nie była stosowana stawka godzinowa w tej samej kwocie (161,93 zł) – str. 15 i 16 opinii uzupełniającej biegłego. Wyliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi iloczyn nadgodzin w danym miesiącu i stawki za godzinę pracy w danym miesiącu.

Natomiast kwestia prawidłowości ustalenia wartości jednej godziny nadliczbowej uznanej przez pracodawcę w toku postępowania przed Sądem Okręgowym jest częścią rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji i dlatego uchyla się spod kontroli kasacyjnej, gdyż skargę kasacyjną wnosi się od orzeczenia sądu drugiej a nie od orzeczenia sądu pierwszej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.).

Skoro zarzuty procesowe nie są zasadne, to niezasadne jest twierdzenie kasacji, że Sąd Apelacyjny orzekł o obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie nieadekwatnej. Z tej przyczyny, że punktem odniesienia do wyliczenia wynagrodzenia są ustalenia faktyczne w sprawie a nie wyliczenia powódki, które nie zostały potwierdzone w sprawie.

Pierwszy zarzut materialny, czyli naruszenia art. 151 § 1 k.p., 151¹ § 1 k.p. w zw. z art. 80 k.p., nie jest zasadny z następujących przyczyn. Skarżąca nie zarzuca naruszenia art. 151¹ § 3 k.p., który określa wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Niemniej, pomijając brak zarzutu naruszenia art. 151¹ § 3 k.p. w zw. z art. 398¹³ § 1 k.p.c. należałoby ogólnie zauważyć, iż ryczałt za samochód nie mieści się w prawnej formule wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Ryczałt za samochód nie jest zatem wynagrodzeniem w takim rozumieniu, lecz dodatkowym świadczeniem umówionym przez pracodawcę z pracownikiem, czyli ma znaczenie

samodzielne, które w systemie prawa pracy nie jest zaliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jako że wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania tego dodatku, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (art. 151¹ § 3 k.p.). Ryczałt za samochód nie należy do wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania. Podobna ocena odnosi się do „Premii SPP” lub „planu N.”. Oceny tej nie zmienia ujęcie tych świadczeń na „pasku płacowym” jako przychodu powódki, bowiem przychód w rozumieniu prawa podatkowego jest pojęciem szerszym niż wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania. Znaczenie w tej delimitacji ma prawo materialne stanowiące podstawę wypłaty określonego świadczenia oraz samo świadczenie, które nie jest zaliczane do wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Ocena powyższa odnosi się także do drugiego zarzutu materialnego, czyli naruszenia art. 151¹ k.p. oraz art. 172 k.p. Rzecz w tym, iż nadal chodzi o wynagrodzenie urlopowe, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Z ustaleń w sprawie Sądu pierwszej instancji wynika, iż zgodnie z regulaminem wynagradzania u pozwanego pracodawcy (§ 6 i 7) pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze ustalone w umowie o pracę i inne świadczenia, w których nie ma ryczałtu za samochód ani szczególnego dodatku, co potwierdza, że inne, szczególne świadczenia nie składały się na wynagrodzenie za pracę. Strony ustaliły wynagrodzenie roczne w określonej kwocie wypłacane miesięcznie. Natomiast dodatkowe profity dla pracownika stanowiły samochody służbowe, program ubezpieczeń na życie Nationale Nederlande. Kasacja nie wykazuje też aby wkład na poczet akcji – na paskach płacowych określany jako premia SPP stanowił składnik wynagrodzenia za pracę, przykładowo w aspekcie treści umowy o pracę lub prawa płacowego obowiązującego u pozwanego. Zarzut kasacji jest w tym względzie zbyt ogólny.

Wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacone co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy rozliczenie z tego tytułu powinno nastąpić w ostatnim dniu zatrudnienia. Zasada ta

obejmuje też tę część wynagrodzenia, która wynika z przekroczenia norm czasu pracy. Reżim ten ma samodzielne znaczenie w prawie w pracy i nie podlega modyfikacji na podstawie przepisów prawa cywilnego, dlatego świadczenie nie jest wymagalne dopiero po wezwaniu pracownika, jako że wynagrodzenie za pracę powinno być rozliczane i świadczone na bieżąco, czyli bez stosowania art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Obowiązuje również w sytuacji, gdy pracownik zwleka z przedstawieniem żądania wyrównania wynagrodzenia za czas pracy. Z tej przyczyny należało zmienić orzeczenie o odsetkach i w miejsce daty początkowej 15 sierpnia 2011 r. (punkt 1 wyroku), zasądzić je od pierwszego dnia po ustaniu zatrudnienia, czyli od 1 maja 2010 r.

Zasadny jest zarzut dotyczący kosztów procesu w części dotyczącej obciążenia powódki obowiązkiem zwrotu wydatków (punkt 5 wyroku). Zgodnie z art. 97 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążenie pracownika wydatkami w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika, ponoszonych tymczasowo przez Skarb Państwa, może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Taka sytuacja wystąpiła w tej sprawie. Wynik sprawy pokazuje, że żądanie powódki nie było bezzasadne, bowiem w części zostało uwzględnione. W sprawie potrzebna była opinia biegłego ze względu na przedmiot sporu i sposób ewidencjonowania czasu pracy. Rozwiązanie przyjęte w ustawie o kosztach sądowych w sprawach cywilnych odnosi się do wszystkich pracowników. Przyjęty przez prawodawcę „wypadek szczególnie uzasadniony” to sytuacja wyjątkowa, której nie można stwierdzić w tej sprawie i dlatego zmieniono zaskarżone orzeczenie w punkcie 5, w ten sposób, że odstąpiono od obciążenia powódki wydatkami w sprawie w kwocie 5.342,30 zł i wydatkami tymi obciążono Skarb Państwa - Sąd Apelacyjny w Warszawie.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398¹⁶ k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c., mając na uwadze przedmiot sprawy pracowniczej, czyli roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za ponadnormatywny czas pracy, postępowanie którego wszczęcie nie było

bezzasadne oraz wyniki postępowania w kolejnych instancjach, co mogło skłaniać powódkę do wniesienia skargi kasacyjnej.

[SOP]

[f.n]