



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. D.

przeciwko G. sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 9 kwietnia 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie

z dnia 19 marca 2021 r., sygn. akt III APa 75/19,

I. oddała skargę kasacyjną,

**II. odstępuje od obciążania pozwanej kosztami postępowania
kasacyjnego.**

Robert Stefanicki Renata Żywicka Agnieszka Żywicka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 marca 2021 r. Sąd Apelacyjny w Warszawie w sprawie z powództwa M. D. przeciwko G. sp. z o.o. w W. o wynagrodzenie za pracę w

godzinach nadliczbowych, na skutek apelacji od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 23 października 2019 r., (którym umorzono postępowanie w zakresie żądania odsetek ustawowych w całości (pkt 1); zasądzono od pozwanego na rzecz powoda 19.607,16 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 14 grudnia 2010 r. do 14 marca 2012 r. (pkt 2); oddalono powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3); zasądzono od pozwanego na rzecz powoda 975 zł tytułem opłaty sądowej w zakresie uwzględnionego powództwa (pkt 4); nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Warszawie 584,25 zł tytułem wydatków w sprawie w zakresie uwzględnionego powództwa (pkt 5); odstąpiono od obciążania powoda wydatkami w sprawie w zakresie oddalonego powództwa (pkt 6); zasądzono od powoda na rzecz pozwanego 1.134 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 7); wyrokowi w punkcie 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności w całości (pkt 8)),

w punkcie I zmieniono zaskarżony wyrok w punkcie 1, 2 i 3 w ten sposób, że zasądzono od pozwanego na rzecz powoda 48.469,32 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi:

- a) od 40.187,77 zł od dnia 19 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty,
- b) od 8.281,55 zł od dnia 9 lipca 2013 r. do dnia zapłaty;

w punkcie II zmieniono zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że zasądzono od pozwanego na rzecz powoda 2.424 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu;

w punkcie III zmieniono zaskarżony wyrok w punkcie 7 w ten sposób, że zniesiono między stronami koszty zastępstwa prawnego przed Sądem pierwszej instancji;

w punkcie IV oddalono apelację powoda w pozostałym zakresie;
w punkcie V oddalono apelację pozwanej;

w punkcie VI zasądzono od pozwanej na rzecz powoda 1458 zł tytułem zwrotu części opłaty od apelacji;

w punkcie VII zniesiono wzajemnie między stronami koszty zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

W sprawie po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa M. D. wniósł o zapłatę 105.379,95 zł brutto tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną w okresie od dnia 14 grudnia 2010 r. do 14 marca 2012 r.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 13 września 2010 r. pracownik został zatrudniony na okres próbny od dnia 14 września 2010 r. jako telemarketing manager w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 4.930,00 zł oraz prowizji uznaniowej zależnej od wyników. W okresie trwania umowy na czas próbny pracownik nie przekraczał norm czasu pracy. Następnie nawiązana została umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (od 14 grudnia 2010 r.) na tym samym stanowisku. Wynagrodzenie pracownika składało się z: wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.500,00 zł; prowizji zależnej od wyników pracownika (120 zł za każdą pierwszą umowę kooperacyjną zawartą z nowym kontrahentem; 80 zł za kolejną umowę z klientem wskazanym przez pracownika; 50 zł za umowę podpisaną z klientem uzyskanym we współpracy z sales managerem; prowizja mogła zostać zwiększona - decyzją pracodawcy - do 360 zł w zależności od przyjętych przez niego własnych kryteriów); prowizji uznaniowej przyznawanej indywidualną decyzją pracodawcy; prowizji zależnej od działu Telemarketing (iloczyn średniej prowizji pracowników działu bez prowizji za umówione spotkania i mnożnika wyliczanego następująco: $1 + 13\% \times \text{liczba pracowników}$). Dział powoda nazywał się T.. W trakcie zatrudnienia miejsce pracy przy ul. [...] zostało zmienione na lokalizację przy Alejach [...] w W.

Z dniem 1 stycznia 2012 roku wynagrodzenie pracownika wynosiło 13.300 zł a premia została uzależniona od realizacji targetu działu. Praca miała być standardowo wykonywana w godzinach 9.00-17.00. Powód i inni pracownicy nie mogli swobodnie decydować, o której godzinie stawia się w pracy. Pracodawca nie stosował list obecności. Nie ewidencjonowano czasu pracy. Pracownik prowadził kalendarz wewnętrzny, w którym zapisywał spotkania oraz zadania do wykonania. Od 1 maja 2010 r. u pracodawcy obowiązywał Regulamin Pracy. Zgodnie z § 12 i 13 w zakładzie pracy obowiązywał zadaniowy czas pracy, jednakże rozmiar powierzonych zadań miał być możliwy do wykonania w ciągu 8 godzin dziennie (40 godzin tygodniowo). W związku z wprowadzeniem zadaniowego czasu pracy,

pracodawca nie stosował ewidencji czasu pracy (§ 19). Praca w godzinach nadliczbowych mogła być wykonana jedynie na pisemne polecenie przełożonego (§ 16).

Po nawiązaniu stosunku pracy na czas nieokreślony (od 14 grudnia 2010 r.) pracownik zaczął podlegać procedurom obowiązującym w spółce wobec stałych pracowników. Obowiązkiem pracownika było rozpoczynanie dnia od tzw. „porannego calla” tj. telekonferencji ze współpracownikami, która zazwyczaj rozpoczynała się około godziny 7.45. Zdarzało się, iż rozpoczynały się wcześniej, np.: o 6.30. Trwały - stosownie do okoliczności i potrzeb - nawet do godz. 9.00. Powód raportował do swojego przełożonego - regionalnego dyrektora sprzedaży. Oprócz nadzorowania pracy swojego zespołu wykonywał również sprzedaż - tak jak jego pracownicy. Obowiązkiem powoda była również rekrutacja nowych pracowników, która co do zasady odbywała się po godzinach pracy np.: o godzinie 18.00. Miał również obowiązek wykonywać indywidualne polecenia przełożonych, zapoznawać się z materiałami szkoleniowymi, ofertą pracodawcy. Akceptował wnioski urlopowe swoich podwładnych. Wszelkie istotne decyzje pracownik ustalał z bezpośrednim przełożonym. W ramach działu powód nadzorował pracę około 20 osób. Szkolił pracowników, nadzorował realizację celów kontaktował się z managerami sprzedaży w regionie. Powód nie miał pełnomocnictwa do podpisywania umów z kontrahentami. W ramach tzw. „porannych cali” nie zawsze udawało się połączyć ze wszystkimi osobami zobowiązanymi do uczestnictwa w nich. Zdarzały się sytuacje, że powód oczekiwał na kontakt, jednakże nie zawsze był on realizowany. Pomimo to, powód oczekiwał i był gotowy do telekonferencji od momentu uzgodnionej godziny. Z czasem, widząc pewną nieefektywność tej instytucji i bezskutecznie oczekując na kontakt, podejmował decyzję o przeniesieniu jej na popołudnie. Zdarzały się również sytuacje, że „poranny cali” był odwoływany. Periodycznie (w poniedziałki) odbywały się również spotkania regionalnych managerów, po godzinach pracy, które trwały np. do godziny 21.00. Powód uczestniczył w nich. Były też spotkania cykliczne ścisłego kierownictwa, również w znacznej mierze telefonicznie.

Powód permanentnie przekraczał dobowy wymiar czasu pracy. Otrzymywał i wysyłał maile do współpracowników po godzinach pracy, w tym późno w nocy. Powodowi sporadycznie zdarzało się wyjść na chwilę z pracy np. w celu zjedzenia

lunchu. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 kwietnia 2012 r. na mocy porozumienia stron. Od dnia 14 marca 2012 r. pracownik był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu pracownika, liczonym jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, za ostatnie trzy miesiące pracy, wynosiło ono 22.348,90 zł brutto.

Sąd Okręgowy uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu w części.

Wskazał, że powód wykonywał (już po nawiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony) pracę na stanowisku telemarketing (telesales) managera w dziale T.. W hierarchii organizacyjnej raportował do swojego przełożonego - regionalnego dyrektora sprzedaży, stojącego na czele regionu (podział dokonany geograficznie). Przełożonym nad nim był Dyrektor Sprzedaży. W regionie powód nie był jedynym telesales. Pomimo faktu nadzorowania przez niego pracy podległych mu pracowników (w różnych okresach ich liczba się wahała, jednakże oscylowała w okolicach 20) w szerokim tego słowa znaczeniu (włącznie z akceptacją wniosków urlopowych, szkoleniami, weryfikacją celów sprzedażowych), którzy byli managerami sprzedaży, wszelkie kluczowe kwestie musiał konsultować z przełożonym. Nie posiadał uprawnień do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy a jedynie mógł prowadzić rekrutację i wskazywać swoje sugestie w tej kwestii. Należy również wskazać, iż powód nie posiadał prerogatywy do podpisywania umów z klientami. Przy tak zakreślonej charakterystyce, w ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób stwierdzić, iż powód spełniał dyspozycję kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. Mógł nim być natomiast przełożony powoda, który stał na czele regionu lub też jego przełożony. Należy wskazać, iż powód wykonywał również tożsamą pracę jak swoi pracownicy, z tytułu czego miał zagwarantowane dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci prowizji. Powód miał obowiązek wykonywać indywidualne polecenia służbowe swoich przełożonych, zapoznawać się z ofertą pracodawcy oraz kierowanymi doń materiałami szkoleniowymi. Analiza jego sylwetki w kontekście zakresu obowiązków oraz usytuowania w strukturze organizacyjnej jednoznacznie wskazuje, iż należał do managerów średniego szczebla, wyposażonych w niewielkie kompetencje w zakresie kreowania substratu osobowego, bez prawa do większości istotnych decyzji. Sąd podniósł, że, mimo zapisu o zadaniowym czasie pracy w obowiązującym od 1 maja 2010 r. Regulaminie

Pracy (przy wyraźnym wskazaniu konieczności realizacji zadań w ciągu 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo), w toku procesu pracodawca nie wykazał, że z powodów odbył konsultację, stanowiącą zabezpieczenie przed zbyt dowolnym ustalaniem wymiaru zadań wprowadzone do art. 140 k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r. Sam pracownik, powołując się w tym względzie na treść umowy o pracę zaprzeczył takim ustaleniom. Nie wynikają one z dokumentów znajdujących się w teczce akt osobowych. Okoliczność ta jest niezwykle doniosła, a to z punktu widzenia zwolnienia pracodawcy z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Sąd Okręgowy podkreślił fakt, iż dla wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pracodawca wymagał pisemnego polecenia przełożonego. Zdaniem Sądu Okręgowego nie było podstaw do przyjęcia na gruncie ustalonego stanu faktycznego, że czas pracy powoda był określony wymiarem jego zadań. Zadaniowy czas pracy polega między innymi na tym, że pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy sam organizuje sobie pracę, tzn. wyznacza początek i koniec dnia pracy, a praca w godzinach przekraczających ustawowe normy czasu pracy nie jest uzależniona od zgody pracodawcy i nie jest zasadniczo wynagradzana jako praca w godzinach nadliczbowych. Sąd podniósł, że ustalenia faktyczne poczynione w sprawie nie dają możliwości stwierdzenia, że powód miał tego rodzaju swobodę w organizacji swego czasu pracy w spornych okresach.

W ocenie Sądu Okręgowego pracownik wykazał w sposób niebudzący wątpliwości, iż wykonywał pracę z bardzo częstym przekroczeniem 8-godzinnego czasu pracy. Zadania, które zostały mu postawione, a które zostały wskazane w jego zakresie obowiązków miały charakter powtarzalny. Z jednej strony dotyczyło to zbierania szeroko rozumianych danych od managerów sprzedaży i przekazywania ich przełożonym, ale również periodycznych z nimi spotkań, rozmowami z klientami, wizytami, raportowaniem, rozmowami telefonicznymi i innymi o podobnym charakterze. Do zakresu tych obowiązków dochodziły w toku współpracy nowe zadania, zlecane na bieżąco przez przełożonych, które stanowiły jedynie uzupełnienie określonego zakresu obowiązków. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, iż zadania te powód miał wykonywać w tygodniu roboczym bez konkretnego określania przez przełożonych tych zadań z rozbiciem na

poszczególne dni. Samo istnienie dokumentów, z których po części wynika, czym w danym dniu i w danej godzinie powód się zajmował, mają charakter wtórny i relacjonują jedynie wykonane zadania. Sąd podkreślił również fakt, iż po stronie powoda nie istniała możliwość samokreowania rozpoczęcia i zakończenia pracy, albowiem miała być ona wykonywana w godz. 9.00-17.00. Niezależnie do tego nie prowadzono list obecności ani też ewidencji czasu pracy, zwalniając się niejako z odpowiedzialności za poszanowanie norm pracy. Nakazem pracodawcy, dzień pracy zaczynał się od tzw. „porannego calla” i niezależnie od podnoszonych w tym zakresie zarzutów pracodawcy co do tego, iż zdarzały się dni, w których ich nie było, miały one charakter obowiązkowy, z którego pracownicy zwolnić się nie mogli. Co prawda nie zawsze zdarzało się, iż wszyscy, których obowiązek ten dotyczył, brali udział w telekonferencjach, to nie zaprzecza to faktowi, iż było to nie tylko wydłużenie czasu pracy, ale i stały (w pewnym okresie) i periodyczny obowiązek, z którego nie można zrezygnować. W tym względzie Sąd Okręgowy wskazał, iż nie zasługiwały na uwzględnienie zastrzeżenia pracodawcy dotyczące pewnej trudnej do uzyskania precyzyjności w jednoznacznym określeniu wszystkich dni, oraz godzin rozpoczęcia i ich zakończenia, albowiem, to pracodawca swoim zachowaniem (mającym na celu ominięcie przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych) skutecznie wykorzystał przepisy prawa w celu ominięcia przestrzegania obowiązku ewidencjonowania czasu pracy. Większość obowiązków powoda miała charakter powtarzalny i to one wyznaczały zakres jego zadań. Z faktu, iż stosownie do okoliczności otrzymywał on dodatkowe polecenia nie sposób wywieść jego zadaniowego czasu pracy, albowiem ten element występuje również w zwykłym czasie pracy.

W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, iż powód nie pracował w zadaniowym (nie został on skutecznie wprowadzony) - ale zwykłym - czasie pracy i stale przekraczał normy czasu pracy. Z uwagi na fakt, iż przełożeni powoda nie tylko akceptowali faktyczne ramy czasu pracy, ale też skutecznie swoimi poleceniami - ten czas wydłużali, bezprzedmiotowe i nieuzasadnione było podniesienie przez pozwanego zarzutu braku pisemnej zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. W okolicznościach sprawy, była wiedza po stronie przełożonych co do czasu pracy powoda, przekraczania przez niego tych norm, a wręcz był to nakaz. Niektóre z

obowiązków pracowniczych np.: rekrutacja odbywała się wyłącznie po godzinie 16.00. Z dołączonej do akt sprawy dokumentacji mailowej wynika również, iż niektóre kwestie wymagały natychmiastowej reakcji i odpowiedzi. Zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługiwało również na uwzględnienie stanowisko pozwanego, z którego wynikało, iż aktywność powoda odpowiadającego lub zwracającego się do współpracowników po godzinach pracy był zainicjowana wyłącznie przez niego nie może być traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych. Nie sposób w ocenie Sądu Okręgowego nie uwzględnić tejże okoliczności w kontekście założeń poczynionych przy tworzeniu tezy opinii biegłego. Sąd wskazał stanowczo, iż był to element świadomej akceptacji przez przełożonego wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych.

W konkluzji Sąd Okręgowy ustalił i uznał, iż powód (nie będąc kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej) pracował w zwykłym czasie pracy (a nie zadaniowym), stale przekraczał normy czasu pracy za wiedzą i zgodą przełożonych, albowiem ilość i zakres pracy nie mógł być wykonany w ciągu 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy stwierdził, iż powód nabył prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy podniósł, iż oprócz wynagrodzenia zasadniczego powód miał prawo do prowizji zależnej od wyników pracownika (120 zł za każdą pierwszą umowę kooperacyjną zawartą z nowym kontrahentem; 80 zł za kolejną umowę z klientem wskazanym przez pracownika; 50 zł za umowę podpisaną z klientem uzyskanym we współpracy z sales managerem; prowizja mogła zostać zwiększona - decyzją pracodawcy - do 360 zł w zależności od przyjętych przez niego własnych kryteriów); prowizji uznaniowej przyznawanej indywidualną decyzją pracodawcy; prowizji zależnej od działu Telemarketingu (iloczyn średniej prowizji pracowników działu bez prowizji za umówione spotkania i mnożnika wyliczanego następująco: $1 + 13\% \times \text{liczba pracowników}$). Premie uzależnione były zatem od spełnienia określonych warunków, wykonania planów. Powód w okresie spornym otrzymywał premie. Sąd Okręgowy podniósł, że świadczenia premiowe otrzymywane przez powoda były wyłącznie uzależnione od jego aktywności na polu pozyskiwania nowych klientów, za sprzedaż i inne aktywności. Oznacza to, iż nie miały charakteru stałego a ich uzyskanie

zależało wyłącznie od działania pracownika. Mogło zatem zdarzyć się tak, iż powód nie nabywał do nich prawa w danych miesiącu ze względu na brak wyników pracy.

Tym samym, Sąd Okręgowy uznał, iż do wyliczenia wynagrodzenia stanowiącego podstawę do wyliczenia dodatku należy wziąć jedynie wynagrodzenie podstawowe powoda bez pozostałych dodatków, które nie spełniały przesłanki stałych jego składników. Sąd Okręgowy zasądzając należność oparł się zatem na wariantcie I (po korektach wynikających z zastrzeżeń stron do opinii) i w takim kształcie powództwo uwzględnił, oddalając pozew w pozostałym zakresie. Sąd wskazał, iż wyrok zapadł w warunkach art. 322 k.p.c., zaś zasądzona kwota uwzględnia wszystkie okoliczności sprawy, o których wskazywano powyżej.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyły apelacjami obie strony procesu.

Pozwany zaskarżył wyrok w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powoda 19.607,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 14 grudnia 2010 r. do 14 marca 2012 r. (pkt 2 sentencji wyroku), a w konsekwencji w częściach zasądzających od pozwanego na rzecz powoda kwoty 975 zł tytułem opłaty sądowej w zakresie uwzględnionego powództwa, pobrania od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Warszawie 584,25 zł tytułem wydatków w sprawie w zakresie uwzględnionego powództwa (pkt 4 i 5 sentencji wyroku). Powód zaskarżył wyrok w całości, to jest w punktach od 1 do 8.

Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, zaś apelacja powoda jest częściowo uzasadniona.

W odniesieniu do apelacji pozwanej za bezpodstawny Sąd Apelacyjny uznał zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez częściową odmowę wiarygodności zeznaniom świadków co do zakresu i możliwości wykonywania pracy przez powoda w ciągu 8 godzin dziennie. Co prawda Sąd Okręgowy nie wskazał w uzasadnieniu wyroku konkretnej ilości godzin, jakie w jego ocenie powód świadczył poza podstawowym czasem pracy, jednak pośrednio odwołując się do jednego z wariantów opinii przesądził, ile godzin nadliczbowych i kiedy powód przepracował w spornym okresie.

Sąd Apelacyjny co do zasady podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powód w toku postępowania dowodowego wykazał w spornym okresie pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymał należnego wynagrodzenia.

Jednocześnie strona przeciwna (pracodawca) nie wykazała, że praca w godzinach nadliczbowych nie była przez powoda wykonywana, względnie jej wykonywanie było wyłączną wolą powoda. Z całokształtu materiału dowodowego wynikało bowiem, że praca poza godzinami 9-17 była „normalnym” systemem pracy powoda. Pracodawca, który wbrew obowiązкови przewidzianemu w art. 94 pkt. 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika i jej rozmiaru. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, z uwagi przede wszystkim na brak prawidłowej ewidencji czasu pracy nie pozwalał na dokładne określenie, ile czasu każdego kolejnego dnia powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy przyjął założenie, że właściwym odzwierciedleniem czasu pracy powoda będzie porównanie jego osobistych zapisków (kalendarzy) z wydrukami mailowymi. Wadliwość takiego założenia niestety wykazał już fakt nie wzięcia pod uwagę wszystkich wysyłanych przez powoda maili (na co zwrócił uwagę powód w swojej apelacji). Ponadto jak słusznie zauważył pozwany w apelacji, spotkania wpisane do kalendarza dotyczyły również dni, kiedy nie świadczył on pracy, co nawet sam pośrednio potwierdził. W ocenie Sądu Apelacyjnego za nieuprawnione należy uznać też stanowisko, że godziny otrzymania maili oznaczają aktywność pracowniczą powoda. Co do zasady oznaczają bowiem aktywność innego pracownika. Nie sposób zdaniem Sądu Apelacyjnego przyjąć, w oparciu jedynie o korespondencję mailową, że otrzymanie i nawet odpowiedź na maila późno w nocy, oznacza ciągłość świadczenia pracy po godzinie 17. Korespondencja mailowa może być potwierdzeniem ustaleń wynikających z innych przedstawionych prze strony dowodów, ale nie być dowodem wiodącym na czas pracy pracownika. Uznając zbytnią dowolność założeń przyjętych przez Sąd Okręgowy, Sąd Apelacyjny uznał za bardziej adekwatne zarówno do ustaleń dokonanych przez Sąd Okręgowy jak i całokształtu materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków bezpośrednio pracujących z powodem i samego powoda, przyjęcie, że w okresie od 14 grudnia 2010 r. powód przeciętnie pracował w poniedziałki od 7.45 do 22, zaś od wtorku do piątku od 7.45 do 18, z wyłączeniem dni nieobecności w pracy. Powyższe, skutkowało co prawda przyjęciem mniejszej ilości godzin nadliczbowych niż uznał

ostatecznie Sąd Okręgowy, jednakże inne wyliczenie należności za godziny nadliczbowe spowodowało w rezultacie oddalenie w całości apelacji pozwanego i częściowe uwzględnienie apelacji powoda.

Ani komórka organizacyjna, w której świadczył swoją pracę powód nie była wyodrębnionym organizacyjnie miejscem wykonywania pracy dla zatrudnionych na niej pracowników, ani powód nie miał w odniesieniu do podległych mu pracowników kompetencji - uprawnień i obowiązków, które świadczyłyby, że mamy do czynienia z kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. Powód był co prawda przełożonym pracowników i organizował im pracę, ale nie miał wpływu na ich zatrudnienie czy zwolnienie z pracy, nie „gospodarował” ich czasem pracy, nie weryfikował wykazów czasu pracy, nie udzielał urlopów i zwolnień od pracy, nie ustalał dla podległych mu pracowników godzinowych stawek wynagrodzenia, nie zatwierdzał listy płac. Powód nie dysponował budżetem, nie mógł samodzielnie podpisywać umów z klientami. Uprawnienia powoda w stosunku do członków podległego mu zespołu nie miały charakteru typowo zarządczego, a jedynie organizacyjny, co nie stanowi samodzielnie o spełnieniu dyspozycji art. 151⁴ k.p. Dlatego też w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p., zatem przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby jednak uznać, jak próbuje wykazać to strona pozwana, że powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p., to przepis ten nie wyklucza możliwości wynagrodzenia takich pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych. Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego zajmuje stanowisko, zgodnie z którym, jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Za niezasadny Sąd drugiej instancji uznał również zarzut naruszenia art. 140 k.p. przez jego niezastosowanie. Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że powoda nie obowiązywał zadaniowy system czasu pracy. Pozwany nie przedstawił przekonujących argumentów pozwalających uznać, że rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce jej wykonywania przemawiały za możliwością zastosowania do powoda

systemu zadaniowego czasu pracy, ani że zawarł z powodem porozumienie co do stosowania do niego tego systemu czasu pracy.

Odnosząc się do apelacji powoda, część jej zarzutów Sąd Apelacyjny uznał za uzasadnione. Przede wszystkim jednak zauważył, że wbrew zarzutom powoda, Sąd Okręgowy rozpoznał istotę sprawy, jak również nie dopuścił się orzekania w warunkach nieważności postępowania. Sugerowane przez pełnomocnika powoda pozbawienie powoda możliwości obrony jego interesów przez nie uwzględnienie wniosku dowodowego uznał za całkowicie bezzasadne. Nieuwzględnienie wniosków dowodowych strony z pewnością nie wypełnia dyspozycji art. 379 pkt 5 k.p.c.

Za zasadne uznał natomiast zarzuty (aczkolwiek sformułowane dość enigmatycznie) w odniesieniu do umorzenia postępowania w zakresie żądania zasądzenia odsetek od dochodzonego świadczenia. Nie umknęło uwadze Sądu Apelacyjnego, że do cofnięcia roszczenia o odsetki doszło po przekonywaniu pełnomocnika powoda przez przewodniczącego składu orzekającego w Sądzie pierwszej instancji, że roszczenie takie nie zostało dotychczas zgłoszone (podczas gdy co innego wynikało z akt sprawy) oraz jego wyraźnej sugestii, że zgłoszenie roszczenia o odsetki przedłuży postępowanie (nagranie rozprawy z dnia 15 października 2019 r.). Należy dodatkowo podkreślić, że ocena sądu, czy cofnięcie pozwu nie narusza słusznego interesu pracownika powinna być dokonywana w płaszczyźnie obiektywnej - w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika, a nie w płaszczyźnie subiektywnej - przez odwołanie się do domniemanej wiedzy pracownika o przysługujących mu prawach lub rozważenia, czy pracownik cofając pozew miał świadomość, że działa wbrew swoim interesom. Nie powinno budzić wątpliwości, że roszczenie o odsetki w sytuacji zasadności roszczenia o niewypłacone wynagrodzenie jest oczywiście uzasadnione. Przyjmując w tej sytuacji za skuteczne oświadczenie o cofnięciu roszczenia o odsetki Sąd Okręgowy w ocenie Sądu Apelacyjnego naruszył art. 469 k.p.c. Stwierdzenie nieskuteczności cofnięcia roszczenia powinno prowadzić do merytorycznego rozpoznania powództwa.

Za zasadne uznał Sąd Apelacyjny też zarzuty odnoszące się do nieprawidłowego wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W przypadku powoda, zdecydowaną część wynagrodzenia stanowiło wynagrodzenie o charakterze zmiennym uzależnione od aktywności sprzedażowej

jego i jego zespołu. Wynagrodzenie w wysokości 2500 zł miało charakter gwarancyjny, jednakże przez cały sporny okres nie stanowiło jedynego składnika pensji, która go znacznie przewyższała. W takim przypadku całe otrzymywane przez powoda wynagrodzenie, łącznie z prowizją traktować należy jak pewien monolit i akcentować jego normalność. Nie można zapominać, że słowo „normalny” podkreśla typowość, zwyczajność i powtarzalność wynagrodzenia. Dla powoda takim „normalnym” wynagrodzeniem nie była kwota 2500 zł miesięcznie, ale kwota, na którą składały się wypracowane przez niego i zespół prowizje. Okolicznością, która potwierdza taki sposób interpretacji określenia normalne wynagrodzenie w odniesieniu do należności otrzymywanych przez powoda, jest to, że od stycznia 2012 r. wynagrodzenie powoda (bez zasadniczej zmiany stanowiska i obowiązków do niego przynależnych) zaczęło składać się z jednego składnika, tj. kwoty 13.300 zł, która zbliżona była wysokością do całości otrzymywanych dotychczas wypłat, a nie do wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.500 zł. Dlatego w ocenie Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie prowizyjne (nazywane też premią) otrzymywane przez powoda powinno zostać zaliczone na poczet normalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę ponadnormatywną. W ocenie Sądu Apelacyjnego godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej stają się wymagalne przy najbliższym terminie płatności wynagrodzenia. Przy wyliczeniu należności przysługującej z racji dobowych godzin nadliczbowych należy więc uwzględnić wynagrodzenie otrzymane przez pracownika za miesiąc, w którym wystąpiły nadgodziny. Sąd Okręgowy nie tylko nieprawidłowo przyjął kwoty należnego powodowi wynagrodzenia normalnego za godziny nadliczbowe, ale nie wziął również po uwagę, chociaż przytoczył odpowiedni przepis, że stosownie do treści art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, 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. W przypadku powoda, o ile w 2010 i 3 miesiącach 2012 roku mamy do czynienia ze stałą stawką miesięczną wynagrodzenia, to w okresie roku 2011 nie została wyodrębniona stała stawka godzinowa lub miesięczna, wobec czego podstawą obliczania dodatku powinno być 60% wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy nie zwrócił też uwagi, że na podstawie art. 297 k.p.c. zostało wydane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. W § 4 ust. 1 tego rozporządzenia przewidziano, że przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia m.in. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Przepisy określające zasady obliczania wynagrodzenia za urlop zostały zamieszczone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Mając na uwadze przeciętny czas pracy powoda w spornym okresie (rozliczenie godzin wynikające z opinii zgodnie z tezą Sądu Okręgowego z 30 czerwca 2017 r. zaaprobowaną przez Sąd Apelacyjny w zakresie dotyczącym godzin pracy) oraz powyższe przepisy Sąd Apelacyjny przedstawił szczegółowo wyliczenie podstawy do naliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w poszczególnych miesiącach oraz łączne należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Apelacyjny wskazał, że łącznie należne wynagrodzenie z tytułu pracy powoda w godzinach nadliczbowych w okresie od grudnia 2010 do marca 2012 r. wynosi 48.469,32 zł. Taką kwotę więc zasądził na rzecz powoda zmieniając zaskarżony wyrok. Sąd Apelacyjny uznał również, że naruszające przepisy art. 469 k.p.c. w zw. art. 355 k.p.c. było umorzenie postępowania w zakresie dochodzonych przez powoda odsetek i zasądził odsetki na podstawie art. 381 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przy czym przyjął daty wymagalności roszczenia od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu (od kwoty dochodzonej pozwem), tj. od 19 grudnia 2012 r. oraz od daty doręczenia pisma z rozszerzeniem powództwa (od pozostałej należnej kwoty wynagrodzenia), tj. od 9 lipca 2013 r.

Od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego skargę kasacyjną wywiodła pozwana, która zaskarżyła ten wyrok w części, tj.: pkt I sentencji zaskarżonego

wyroku, a ponadto, w związku z powyższym, w części dotyczącej punktów II, III, V, VI i VII sentencji zaskarżonego wyroku.

Skarżąca podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego: 1) art. 151¹ § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że w skład normalnego wynagrodzenia powoda wchodziła również premia, stanowiąca stały składnik jego wynagrodzenia, ale której otrzymanie uzależnione było od uzyskania przez powoda lub jego zespół określonych wyników pracy, podczas gdy z art. 151¹ § 1 k.p. oraz ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że w skład normalnego wynagrodzenia w rozumieniu tego przepisu może wchodzić premia, tylko jeżeli ma charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych, a w ustalonym stanie faktycznym „zdecydowaną część wynagrodzenia stanowiło wynagrodzenie o charakterze zmiennym uzależnione od aktywności sprzedażowej jego i jego zespołu” (tak w uzasadnieniu skarżonego wyroku), a więc premie powoda nie miały charakteru stałego i były uzależnione od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy objętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych i w konsekwencji nie powinny być być wliczone do normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; 2) art. 140 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powód nie był zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy, a w konsekwencji jego praca ponad 8 godzin na dobę stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy powód nie miał ściśle określonych godzin pracy, a zadania mu powierzane były skonkretyzowane i powtarzalne oraz nie było żadnych wątpliwości co do nich należy; 3) art. 151¹ § 1 pkt 1) podpkt. a), b), c) i pkt 2) k.p., art. 151¹ § 3 k.p. oraz § 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy oraz § 7 i § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające

na obliczeniu podstawy dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o przepisy rozporządzeń, podczas gdy podstawa obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powinna być obliczona w odniesieniu do miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego powoda ustalonej przez strony w umowie o pracę; 4) art. 151⁴ § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, podczas gdy powód był przełożonym zespołu pracowników i organizował im pracę, a w konsekwencji nie jest uprawniony do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za pracę poza normalnymi godzinami pracy.

Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia przepisów postępowania, mający istotny wpływ na wynik sprawy: 1) art. 367 § 1 k.p.c., art. 373 § 1 k.p.c. i art. 394 § 1 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na rozpoznaniu nieprawidłowego środka zaskarżenia, tj. apelacji od zawartego w wyroku Sąd pierwszej instancji postanowienia kończącego postępowanie w sprawie (o umorzeniu w całości postępowania w zakresie żądania odsetek ustawowych), a w konsekwencji rozpoznanie tego środka odwoławczego i zmianę tego postanowienia przez zasądzenie na rzecz powoda odsetek ustawowych za opóźnienie, podczas gdy właściwym środkiem zaskarżenia od tego postanowienia było zażalenie, a nie apelacja, która powinna zostać odrzucona w zakresie w jakim zaskarżała to postanowienie, a ewentualnie 2) art. 363 § 1 i § 3 k.p.c., art. 365 § 1 k.p.c., art. 373 § 1 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c. oraz art. 394 § 1 i § 2 zd. 1 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na merytorycznym rozpoznaniu zażalenia od zawartego w wyroku Sąd pierwszej instancji prawomocnego postanowienia kończącego postępowanie w sprawie (o umorzeniu w całości postępowania w zakresie żądania odsetek ustawowych), a w konsekwencji rozpoznanie tego środka odwoławczego i zmianę tego postanowienia przez zasądzenie na rzecz powoda odsetek za opóźnienie, podczas gdy w dacie wniesienia środka zaskarżenia (niezależnie od jego prawidłowości - por. zarzut powyżej) przez powoda (tj. w dniu 28 listopada 2019 r. - data z nagłówka apelacji powoda) postanowienie to, którego uzasadnienie wraz z odpisem tego postanowienia (zawartego w wyroku) zostało doręczone pełnomocnikowi powoda w dniu 18 listopada 2019 r. (informacja uzyskana z Biura Obsługi Interesantów Sądu Okręgowego) było już prawomocne, a Sąd drugiej

instancji nie był uprawniony do jego rozpoznania i powinien był odrzucić środek zaskarżenia jako spóźniony; 3) art. 469 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że oświadczenie o cofnięciu roszczenia o odsetki przez pełnomocnika powoda w niniejszej sprawie jest niedopuszczalne z uwagi na słuszny interes pracownika, podczas gdy powód podczas całego postępowania (zarówno przed Sądem pierwszej, jak i drugiej instancji) był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, a decyzja o cofnięciu powództwa w zakresie roszczenia o odsetki ustawowe za opóźnienie była swobodną decyzją strony powodowej.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w części, w której Sąd Apelacyjny zasądził od pozwanej na rzecz powoda 48.469,32 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt I sentencji zaskarżonego wyroku) oraz oddalił apelację pozwanej (pkt V sentencji zaskarżonego wyroku), a w konsekwencji także pkt II, III, VI i VII sentencji zaskarżonego wyroku oraz o przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie lub innemu sądowi równorzędnemu i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie powództwa w całości.

Ponadto skarżąca wniosła o orzeczenie w orzeczeniu kończącym postępowanie o zwrocie na rzecz pozwanej przez powoda spełnionego świadczenia tj. kwoty 48.469,32 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwoty 31.682,01 zł tytułem odsetek ustawowych za opóźnienie (na podstawie pkt I zaskarżonego wyroku), a ponadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych, we wszystkich dotychczasowych instancjach oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia przepisu art. 140 Kodeksu pracy, w ocenie Sądu Najwyższego, pod pozorem zarzutu co do podstawy materialno-prawnej wyroku, skarżący próbuje kwestionować ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji. Jednak spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego, a tego chce skarżący, nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

W świetle art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Zadanie musi być wykonalne w ramach norm określonych w art. 129 k.p. Nie można więc nazwać zadaniowego czasu pracy czasem nienormowanym. Sąd Najwyższy uznaje wręcz, że w przypadku ustalania zadań niewykonalnych w ramach norm czasu pracy, w zasadzie w ogóle nie dochodzi do wprowadzenia zadaniowego czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2022 r., I PSKP 45/21, OSP 2023 nr 2, poz. 16). Zarzut naruszenia przez Sąd odwoławczy przepisu art. 140 k.p. ma przy tym o tyle drugorzędne znaczenie, że skoro zadaniowy czas pracy jest czasem normowanym, to w przypadku obiektywnej niewykonalności zadania w ramach norm określonych w art. 129 k.p. (jak to miało miejsce w wiążącym Sąd Najwyższy stanie faktycznym) praca pracownika stała się pracą w godzinach nadliczbowych (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 810). Podkreślić należy również, że zdaniem Sądu Najwyższego – wyrażonym w tym orzeczeniu – stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p., co w razie sporu pomiędzy stronami umożliwia sądową kontrolę tego systemu czasu pracy w zakresie roszczeń o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wykonanie powierzonych pracownikowi zadań nie

było możliwe w ramach obowiązujących go ustawowych norm czasu pracy. Podobną tezę Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 18 sierpnia 2009 r. (I PK 51/09, OSNP 2011 nr 7-8, poz. 100), w którym stwierdził, że w razie zastosowania wobec pracownika systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzył mu zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy.

W ocenie Sądów obu instancji powód wykazał w sposób niebudzący wątpliwości, iż wykonywał pracę z nagminnym przekroczeniem 8-godzinnego czasu pracy. Zadania, które zostały mu postawione, a które zostały wskazane w jego zakresie obowiązków miały charakter powtarzalny. Do zakresu tych obowiązków dochodziły w toku współpracy nowe zadania, zlecane na bieżąco przez przełożonych, które stanowiły uzupełnienie określonego zakresu obowiązków. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, iż zadania te powód miał wykonywać w tygodniu roboczym bez konkretnego określania przez przełożonych tych zadań z rozbiciem na poszczególne dni. Sądy podkreśliły również fakt, iż po stronie powoda nie istniała możliwość samokreowania rozpoczęcia i zakończenia pracy, albowiem miała być ona wykonywana w godz. 9.00-17.00. Niezależnie od tego nie prowadzono list obecności ani też ewidencji czasu pracy powoda, co ma istotne znaczenie przy rozkładzie ciężaru dowodu w tego typu sprawach.

W zakresie rozkładu ciężaru dowodu przy dochodzeniu roszczeń za nadgodziny przez pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy Sąd Najwyższy wypowiedział się m.in. w wyroku z 1 stycznia 2019 r. (I PK 124/18, Legalis), gdzie wskazał, że: „w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że pracownik powinien udowodnić słuszność swojego żądania, tyle że w razie niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy to pracodawca ponosi niekorzystne dla siebie skutki procesowe, jeżeli pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż ewidencja czasu pracy”. Podobnie w wyroku z 4 września 2019 r. (II PK 172/18, Legalis) Sąd Najwyższy stwierdził, że: „pracownik powinien udowodnić lub wykazać z wysokim prawdopodobieństwem, że we wskazanych dniach pracy lub dniach wolnych od pracy pracował w interesie i co najmniej za

dorozumianą akceptacją pracodawcy w konkretnej i weryfikowalnej liczbie godzin nadliczbowych, co pracodawca może kontestować przeciwdowodami, że taka potrzeba nie wystąpiła, ponieważ zadania te pracownik mógł i powinien był wykonać w granicach normalnego czasu pracy”.

Podobnie, jako niedopuszczalne kwestionowanie podstawy faktycznej wyroku, należało ocenić zarzut naruszenia przepisu art. 151⁴ § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Bezspornie z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że nie sposób stwierdzić, iż powód spełniał dyspozycję kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. Mógł nim być natomiast przełożony powoda, który stał na czele regionu lub też jego przełożony. Sądy podkreśliły, że powód wykonywał również tożsamą pracę jak swoi pracownicy, z tytułu czego miał zagwarantowane dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci prowizji. Powód miał obowiązek wykonywać indywidualne polecenia służbowe swoich przełożonych, zapoznawać się z ofertą pracodawcy oraz kierowanymi do niego materiałami szkoleniowymi. Analiza jego sylwetki w kontekście zakresu obowiązków oraz usytuowania w strukturze organizacyjnej jednoznacznie wskazuje, iż należał do managerów średniego szczebla, wyposażonych w niewielkie kompetencje w zakresie kreowania substratu osobowego, bez prawa do większości istotnych decyzji.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów naruszenia prawa materialnego przypomnieć należy, że zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy; b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (pkt 1); 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 (pkt 2). O ile sposób obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynika wprost z art. 151¹ § 1 k.p., to w przepisie tym nie zostały zilustrowane normatywnie reguły ustalenia "normalnego wynagrodzenia za pracę". W wyroku z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86 (OSNC 1987 Nr 9, poz. 140), Sąd Najwyższy

stwierdził, że normalne wynagrodzenie jest pojęciem szerszym niż dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. "Normalne wynagrodzenie" jest to bowiem wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi. Wynagrodzenie to więc może obejmować również dodatek funkcyjny czy dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne dodatki, albowiem stałe dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia jak najbardziej "normalnego". W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy, nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych. Pogląd ten powtórzył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 191 z glosą P. Prusinowskiego, OSP 2013 nr 3, poz. 24) oraz w postanowieniu z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 156/11 (LEX nr 1215264), wskazując, że przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. Z kolei w wyroku z dnia 26 lipca 2017 r., I PK 218/16 (LEX nr 2382445), Sąd Najwyższy przyjął, że wynagrodzenie poza wynagrodzeniem zasadniczym może obejmować dodatek: funkcyjny, stażowy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia, czy inne dodatki stałe bowiem, dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter "wynagrodzenia normalnego". Zwrócił jednak uwagę, że w doktrynie tak ujęte sformułowanie "normalnego wynagrodzenia" zostało poddane krytyce, bowiem nie może ono być postrzegane wyłącznie w oparciu o kryterium stałości składnika wynagrodzenia (zob. A. Kijowski, Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (w:) Prawo pracy po zmianach, red. K. Rączka, Warszawa

1997; P. Prusinowski, Normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2013 nr 5, s. 28-33).

Sąd Apelacyjny w sposób przekonujący wyjaśnił, że dla powoda takim „normalnym” wynagrodzeniem nie była kwota 2500 zł miesięcznie, ale kwota, na którą składały się wypracowane przez niego i zespół prowizje. Sąd podkreślił, że okolicznością, która potwierdza taki sposób interpretacji pojęcia normalnego wynagrodzenia w odniesieniu do należności otrzymywanych przez powoda, jest to, że od stycznia 2012 r. wynagrodzenie powoda (bez zasadniczej zmiany stanowiska i obowiązków do niego przynależnych) zaczęło składać się z jednego składnika, tj. kwoty 13.300 zł, która zbliżona była wysokością do całości otrzymywanych dotychczas wypłat, a nie do wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.500 zł. Dlatego, za Sądem Apelacyjnym, należało uznać, że wynagrodzenie prowizyjne (nazywane też premią) otrzymywane przez powoda powinno zostać zaliczone na poczet normalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę ponadnormatywną.

Wskazać jednak należy - na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 września 2017 r., I PK 261/16 (LEX nr 2389578) - że w orzecznictwie do dawna wykształcił się dychotomiczny podział na premie regulaminowe i nagrody (premie uznaniowe). Nagrodę definiuje się jako dobrowolne świadczenie podmiotu zatrudniającego, nie stanowiące części wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 1973 r., III PRN 32/73, OSNCP 1974 nr 7-8, poz. 133). Premia regulaminowa powinna zaś zależeć od z góry określonych warunków lub wskaźników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76, LEX nr 14388 czy z dnia 21 czerwca 1977 r., OSNCP 1978 nr 1, poz. 17), które powinny być skonkretyzowane i zobiektywizowane (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, LEX nr 84476 i uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192). W kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego doszło do dookreślenia linii demarkacyjnej oddzielającej premie regulaminowe oraz nagrody i trzeba odnotować zawężenie obszaru zajmowanego przez świadczenie przyznawane na podstawie art. 105 k.p. W tej perspektywie należy postrzegać wypowiedzi wskazujące, że uznanie nie tworzy uprawnienia do dowolności ani do nadużywania kompetencji, czy też do dyskryminowania określonych osób lub grup. Przyjmuje się także, że praktyka

polegająca na szerokim stosowaniu nagród uznaniowych, czy tak zwanych premii uznaniowych, nie zasługuje na aprobatę. Stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie jakieś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243).

Ta linia orzecznicza jest kontynuowana w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 18 stycznia 2022 r., III PSKP 52/21 Sąd Najwyższy wskazał, że: „Świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) "premią uznaniową", wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę.”

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa procesowego: art. 367 § 1 k.p.c., art. 373 § 1 k.p.c. i art. 394 § 1 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające rozpoznaniu nieprawidłowego środka zaskarżenia, tj. apelacji od zawartego w wyroku Sąd pierwszej instancji postanowienia kończącego postępowanie w sprawie (o umorzeniu w całości postępowania w zakresie żądania odsetek ustawowych) wskazać należy, że w świetle art. 316 k.p.c. oraz art. 354 k.p.c., orzeczenia wydawane w postępowaniu procesowym zostały podzielone na wyroki i postanowienia, przy czym ta pierwsza forma orzeczeń przewidziana jest dla rozstrzygnięć o istocie sporu, a druga - dla wszystkich innych rozstrzygnięć, zaś w sentencji wyroku zasadniczo można zamieszczać postanowienia tylko w przedmiocie kosztów postępowania i nadania rygoru natychmiastowej wykonalności. Wszelkie inne postanowienia, a więc na przykład w kwestii odrzucenia pozwu, czy częściowego umorzenia postępowania, choćby wydane w tej samej dacie co wyrok, powinny przybrać formę odrębnych postanowień (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1995 r., III CZP 138/95, OSNC 1996 Nr 2, poz. 20). Do takiego też podziału orzeczeń wydawanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ustawodawca dostosował w art. 367 § 1 k.p.c. i art. 394 k.p.c. system środków

odwoławczych, zaś w przypadku orzeczeń wydanych w postępowaniu drugoinstancyjnym odmiennie uregulował ich zaskarżalność w art. 398¹ k.p.c. i art. 394¹ k.p.c. Jak wynika z utrwalonego w orzecznictwie stanowiska, o rodzaju przysługującego stronie środka zaskarżenia decyduje nie forma wydanego orzeczenia lecz jego treść, stąd też nawet gdy rozstrzygnięcie o umorzeniu postępowania przybrało formę wyroku, w rzeczywistości jest ono postanowieniem zaskarżalnym w drodze zażalenia. Dotyczy to także sytuacji, gdy tego rodzaju rozstrzygnięcie zamieszczono w wyroku obok rozstrzygnięcia co do istoty sporu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2010 r., II PZ 37/10, LEX nr 687033, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2013 r., III CZP 103/12, LEX nr 1311762, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1966 r., III CR 213/66, OSPiKA 1967 Nr 9, poz. 236; uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 26 lutego 1968 r., II CZP 44/67, OSNC 1968 nr 8 - 9, poz. 130; uchwały z dnia 15 maja 1970 r., III CZP 9/70, OSNC 1970 Nr 10, poz. 184 i z dnia 11 października 1995 r., III CZP 138/05). Jednak jeśli strona dostosuje środek zaskarżenia do zastosowanej przez sąd formy orzeczenia i zamiast zażalenia na zawarte w wyroku postanowienie złoży apelację, środek ten powinien być traktowany jako zażalenie i nie podlega on odrzuceniu z uwagi na niezachowanie terminu z art. 394 § 2 k.p.c. (uchwała połączonych Izb: Izby Cywilnej oraz Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1972 r., III CZP 27/71, OSNC 1073 Nr 1, poz. 1; wyrok z dnia 19 września 2002 r., II CKN 1090/00, OSNC 2003 Nr 12, poz. 166 i postanowienie z dnia 8 marca 2004 r., I PZ 8/04, OSNP 2005 Nr 1, poz. 9).

Zatem mimo błędnego potraktowania przez Sąd Apelacyjny środka odwoławczego jako apelacji od postanowienia na częściowe umorzenie postępowania, zachowanie terminu do wniesienia apelacji przesądziło automatycznie o terminowym wniesieniu środka odwoławczego od zawartego w wyroku postanowienia, pomimo że ze swej istoty wniesiony środek nie był apelacją, lecz zażaleniem (por.m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2016 r., III CZ 26/16, LEX nr 2089845). To stanowisko należy uznać za utrwalone w orzecznictwie (patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2016 r., III CZ 26/16, uchwała połączonych Izb: Izby Cywilnej oraz Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 marca 1972 r., III CZP 27/71, OSNCP 1973 Nr 1, poz. 1).

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej.

[SOP]

[ms]