



Sygn. akt III PK 141/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa K.F. i E.K.

przeciwko S. Spółce jawnej w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 października 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 30 kwietnia 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z dnia 11 października 2017 r., po rozpoznaniu sprawy z powództwa K.F. i E.K. przeciwko S. Spółce jawnej w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w punkcie I zasądził od pozwanej na rzecz

powoda 34.515,26 zł. z ustawowymi odsetkami; w punkcie II zasądził od pozwanej na rzecz powódki 14.669,77 zł. z ustawowymi odsetkami; w punkcie III oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że powoda z pozwaną łączyła umowa o pracę w okresie od dnia 1 marca 2007 r. do dnia 4 października 2013 r. Powierzono mu obowiązki przedstawiciela handlowego, faktycznie świadczył on pracę do dnia 14 kwietnia 2013 r., a następnie był niezdolny do pracy lub korzystał z urlopu wypoczynkowego. W informacji o warunkach zatrudnienia zastrzeżono, że powód będzie wykonywał pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie 5 - dniowym tygodniu pracy wynosi 40 godzin w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin. Praca trwa od poniedziałku do piątku według zadaniowego systemu czasu pracy. W ciągu zatrudnienia powoda informacja ta nie została zmieniona.

Powódkę i pozwaną łączyła umowa o pracę w okresie od dnia 4 września 2006 r. do dnia 23 listopada 2013 r. Wykonywała ona obowiązki przedstawiciela handlowego. Faktyczne świadczenie pracy zakończył się w dniu 4 kwietnia 2013 r., następnie aż do dnia rozwiązania umowy o pracę powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby albo korzystała z urlopu wypoczynkowego. W informacji o warunkach zatrudnienia powódce wskazano analogiczne dane jak powodowi.

Powód na kolejne dni tygodnia miał stałe trasy, było ich 14. W poniedziałek jeździł po sklepach na terenie L.. We wtorek trasa powoda wiodła do B.. Wyjeżdżał wtedy z domu około 7.00 i odwiedzał klientów po drodze na tej trasie. Ostatniego klienta odwiedzał w B. koło godziny 17.00 i wracał do domu. W środę miał trasę do B., następnie jechał do O., K.. Pierwszego klienta odwiedzał około godziny 9.00 w B.. Ostatniego klienta odwiedzał w tym dniu pomiędzy godziną 16.00, a 17.00. W czwartek miał trasę na P.. Rozpoczynał ją od miejscowości J., następnie jechał przez K., Ż., B., R., D., G., ewentualnie jechał jeszcze do J.. Jeśli chodzi o godziny pracy, to podobnie trasa ta wyglądała, jak trasa ze środy. W piątki, albo jeździł po terenie L., albo co do drugiego tygodnia jeździł na trasie do R., W., P. i C.. Ostatniego klienta odwiedzał około godziny 16.00, 16.30, a do domu wracał około godziny 18.00.

Powódka w poniedziałek pracę rozpoczynała między godziną 7.00, a godziną 8.00. Tego dnia odwiedzała sklepy na terenie L., których było około 20. We wtorek miała trasę do Z. i odwiedzała sklepy, które były na tej trasie. Pierwszy sklep był w P., następnie odwiedzała R.. Z Z. wyjeżdżała około godziny 15.00, następnie jechała w L. do dystrybutora, była u niego pomiędzy godziną 16.00, a 17.00. W środy jechała do C. i odwiedzała klientów na terenie tego miasta. Wyjeżdżała z C. o godzinie 14.00, 15.00 i jechała w L. do dystrybutora. Jeżeli nie zrobiła tego w środę, to musiała odwiedzić go w czwartek rano. W czwartki miała najdłuższą trasę. W jednym tygodniu jeździła do H., a w drugim tygodniu zamiennie do T. i K.. Jak jeździła po tej trasie, to z H. zajeżdżała następnie do C., a będąc w trasie do T. i K., odwiedzała także sklepy w Z.. Po takiej trasie, w L. była około godziny 17.00 lub 18.00, a musiała jeszcze dojechać do domu, do R., miejscowości oddalonej od L. około 20 km. Podobnie powód K.F., po trasie wracał do domu, pod L., także oddalonego około 20 km od tego miasta.

Powodowie sami decydowali, o której godzinie rozpoczną pracę, a praca w ich przypadku rozpoczynała się wyjazdem z domu. Zazwyczaj wyjeżdżali z domu około godziny 7.30, 8.00. Gdy były do odbycia dłuższe trasy, to wcześniej o 7.00, albo jeszcze wcześniej. Zasada w pozwanej firmie była taka, że u pierwszego klienta trzeba było być po godzinie 8.00. Po wyjeździe z domu, w zależności od trasy, albo powodowie jechali od razu do pierwszego klienta, albo zajeżdżali w pierwszej kolejności do dystrybutora, który znajdował się w L., przy ulicy Spółdzielczej, po towar. Zabierali część towaru, aby go potem dostarczyć klientom, z danej trasy. Przed pobraniem towaru, pracownicy pozwanego musieli wypisać dokumenty na pobrany towar, co też zajmowało czas. Gdy rozwozili towar, to następnie musieli pobrać od klientów zapłatę i rozliczyć się z niej z pracodawcą. W praktyce wyglądało to tak, że pobrane należności przedstawiciel zanosił do wybranego banku i robił przelew na konto pozwanej. Te czynności wykonywał po zakończeniu trasy w danym dniu, albo w soboty.

W czasie wizyt powodów w sklepach sieci L. w L., albo w innych sklepach wielkopowierzchniowych powodowie zajmowali się rozmowami z wybranymi pracownikami sklepu, kierownictwem danego działu w celu omówienia warunków handlowych, promocji, serwisu. Sprawdzali ułożenie towaru na półkach, terminy

przydatności towaru do spożycia. Powód zajmował się także wykładaniem towaru na półki, nieraz brał udział w inwentaryzacjach, które odbywały się dwa razy do roku, czy też w przebudowach ekspozycji. Przyjeżdżał raz na dwa tygodnie, raz na tydzień, do tego sklepu. Wizyta powoda związana z jego obowiązkami mogła zajmować mu od godziny do półtorej godziny, albo dłużej.

Dziennie było do odwiedzenia od 17 do 22 sklepów, średnio w firmie było przyjęte, że trzeba odwiedzić około 18 sklepów w ciągu dnia. Wynikało to z nałożonego targetu i odwiedzenie takiej liczby sklepów miało wpływ na wysokość wynagrodzenia, bo wtedy przedstawiciel mógł liczyć na premię. W ciągu miesiąca trzeba było odwiedzić wszystkie sklepy z kategorii A i umieścić o tym dane w raporcie miesięcznym. Powodowie nie zgłaszali przełożonym, że chcą zmniejszenia zadań, czy też zmiany tras.

Powodowie w okresie od dnia 12 lipca 2010 r., aż do końca zatrudnienia świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych. Godziny nadliczbowe, nie były bilansowane czasem wolnym.

Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne dane zawarte w sporządzanych przez powodów raportach. W jego ocenie prawidłowe są wyliczenia biegłych. Sąd ten wskazał, że niecelowe było przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu transportu i ruchu drogowego, gdyż materiał zebrany w sprawie w kontekście zastosowanego art. 322 k.p.c. jest wystarczający do oceny żądań.

Przechodząc do oceny materialnoprawnej zgłoszonych roszczeń, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany pracodawca nie zorganizował dla swoich pracowników - przedstawicieli handlowych żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane, jako placówka zamiejscowa siedziby pracodawcy; funkcję tę spełniało mieszkanie powodów, ale też powierzone im samochody służbowe. W takich okolicznościach Sąd przyjął, że czas pracy powodów rozpoczynał się od wyjazdu z ich miejsca zamieszkania, ponieważ od tego momentu rozpoczynały się bezpośrednie czynności przygotowawcze do wykonywania zasadniczego zadania pracowniczego. Czas ten obejmował również czas powrotu do mieszkania, po zakończeniu zasadniczego zadania pracowniczego. Bowiem w mieszkaniu, powodowie kończyli pracę pisząc emaile, dzwoniąc oraz dokonując innych jeszcze czynności. Bywało też tak, że powodowie jeszcze przed wyjazdem w teren

kontaktowali się emaliowo lub telefonicznie z pracownikami pozwanego pracodawcy. W czasie jazdy samochodem powodowie byli w stałym kontakcie telefonicznym ze współpracownikami.

Sąd zauważył, że z uwagi na zakres wykonywanych obowiązków oraz rozległość terenu, który obsługiwali, powodowie bardzo dużo czasu przeznaczali na przemieszczanie się samochodem służbowym. O ile zatem powodowie byli w stanie powierzone im obowiązki wykonywać w ciągu 8 godzin danego dnia, to już fakt, że musieli jeszcze poświęcać czas na przemieszczanie z jednego miejsca do drugiego powodował, że faktycznie pracowali dłużej niż 8 godzin na dobę. Jednakże, zdarzały się dni, w które ich czas pracy nie przekraczał 8 godzin na dobę.

Sąd Rejonowy podniósł, że zadaniowy systemu czasu pracy został wprowadzony u pozwanego pracodawcy w regulaminie pracy. Zgodnie z § 20 pkt 3 regulaminu pracy z dnia 1 stycznia 2006 r. dla pracowników zatrudnionych poza siedzibą firmy na stanowiskach przedstawicieli handlowych wprowadza się system zadaniowego czasu pracy, polegający na tym, że pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala niezbędny czas do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 19. Zadania pracownika muszą być przez pracodawcę wymierzone tak, aby na ich wykonanie wystarczyło w sumie tyle czasu, ile wynika z obowiązujących norm. Od dnia 10 stycznia 2012 r. zaczął obowiązywać nowy regulamin pracy, który w § 28 wprowadzał zadaniowy system czasu pracy w sytuacjach, gdy uzasadnia to rodzaj pracy, jej organizacja albo też miejsce jej wykonywania. Czas pracy takich pracowników jest określony wymiarem powierzonych im zadań. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 140 k.p. przesłanką stosowania zadaniowego czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie albo będzie także realizował w przyszłości, przy czym zadania te powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Zdaniem Sądu rodzaj pracy powierzonej powodom uzasadniał stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy, jednak nie można uznać, że pozwany określił

zadania, które powodowie mieli realizować w ten sposób, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Nie można też uznać, aby zostało zawarte pomiędzy powodem a pozwanym pracodawcą porozumienie, co do czasu niezbędnego do wykonania powierzonych powodowi zadań. To pracodawca, w przedstawionym powodom pisemnym zakresie czynności, w sposób odgórny narzucił obowiązki, nie ustalając i nie sprawdzając, czy ich wykonanie będzie odpowiadać obowiązującym, również w tym systemie, normom czasowym. Sąd Rejonowy podkreślił, iż nawet w razie stosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. W tym zakresie Sąd odwołał się do dokonanych ustaleń.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy dokonał wykładni art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p. Wskazał też na dopuszczalność stosowania art. 322 k.p.c. W tym zakresie zauważył, że powodowie dokładnie określili okoliczności uzasadniające ich żądania, wskazali ilość godzin, które przepracowali w spornym okresie i czym się zajmowali. Powodowie w tej mierze posłużyli się sporządzanymi raportami, w których były wpisywane godziny i stan liczników powierzanych im samochodów. W ocenie Sądu dowód ten był miarodajny. Miał on istotne znaczenie dla ustalenia czasu pracy powodów. Z systemu tego wynikają dni pracy powodów oraz stan licznika, co do przejechanych kilometrów, co też wskazuje na odległości, jakie danego dnia powodowie pokonywali świadcząc pracę. Co prawda, są pewne nieścisłości, na które wskazał pozwany, ale ostatecznie dane z tych zapisów stworzyły punkt wyjścia do wyliczeń biegłych. W odniesieniu do powołanego art. 322 k.p.c., nie można pominąć okoliczności, że właśnie ściśle wykazanie godzin pracy nie jest możliwe. Sąd oparł się na tym dowodzie. Jednakże wobec tych nieścisłości uznał, że nie będzie uprawnione doliczanie czasu pracy, który wychodził poza ramy tego dowodu. Taka możliwość powstała w wyniku powołania się na dyspozycję art. 322 k.p.c. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że na podstawie zeznań świadków i powodów, jak również na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów, nie jest możliwe ustalenie, ile godzin powodowie faktycznie pracowali każdego dnia pracy. Natomiast z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, że nie jest możliwe, aby powodowie byli w stanie wykonywać nałożone na

nich obowiązki w ciągu 8 godzin każdego dnia, z uwagi na konieczność przemieszczania się do klientów oraz uczestniczenia w wielu innych czynnościach. Zasadzając sporne należności, Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach przedstawionych przez biegłych z zakresu księgowości i rachunkowości. Sąd uwzględnił wyliczenia zawarte w wariancie I opinii.

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2018 r. oddalił apelację pozwanej.

Sąd odwoławczy nie dostrzegł wadliwości w zakresie oceny materiały dowodowego. Za prawidłowe i wystarczające uznał też dokonane ustalenia faktyczne. Nie dopatrył się zatem naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Stanowisko to zostało szczegółowo uzasadnione.

Zdaniem Sądu odwoławczego nie doszło też do uchybienia art. 6 k.c. W tym zakresie wskazano, że objęcie pracownika systemem zadaniowego czasu pracy nie wyłącza stosowania przepisów odnoszących się do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W razie stosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca powinien wykazać, iż rozmiar powierzonych pracownikowi zadań był możliwy do wykonania w ramach wymiaru czasu pracy wynikającego z norm określonych w art. 129 k.p., zaś wyznaczenie zadań niemożliwych do wykonania w normalnym czasie pracy jest równoznaczne ze świadczeniem pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy i nie wyłącza roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym kontekście Sąd zwrócił uwagę, że powodowie w oparciu o dowody osobowe jak też przedstawione raporty z wizyt u kontrahentów, w których wpisywane były godziny i stan liczników powierzonych im samochodów, wykazali, że nie było możliwości wykonania powierzonych obowiązków w ciągu 8 godzin pracy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 322 k.p.c. Sąd odwoławczy stwierdził, że przyczyny zastosowania tego przepisu zostały szczegółowo wyjaśnione w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego. Za niezasadny Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia art. 229 k.p.c. bowiem Sąd Rejonowy nie ustalił aby powodowie wykonywali pracę w niedziele i święta, a nadto dopuszczając dowód z opinii biegłych wyraźnie wskazał, że pracowali oni w spornym okresie od poniedziałku do piątku. W konsekwencji z opinii biegłych wyraźnie wynika, że

odnotowano dni przebywania powodów na urloпах wypoczynkowych, w załącznikach pomniejszono wymiar czasu pracy o dni absencji a także ustalono, że w sprawie występują wyłącznie godziny nadliczbowe objęte dodatkiem 50%, wynikające z przekroczenia dobowej normy czasu. Nie doszło zatem również do naruszenia art. 321 § 1 k.p.c.

Sąd drugiej instancji uznał także za niezasadny zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy prawidłowo nie uwzględnił wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu transportu i ruchu drogowego bowiem uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowody w kontekście zastosowania art. 322 k.p.c. jest wystarczający do oceny żądań powodów. Należy podkreślić, że dowód z opinii biegłego nie służy uzupełnianiu twierdzeń strony o faktach czy nawet do czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych.

W ocenie Sądu drugiej instancji nie doszło także do uchybienia art. 140 k.p. i art. 9 § 1 k.p. w związku z § 28 pkt 3 Regulaminu pracy. Apelujący w zasadzie oparł sformułowane w tym zakresie zarzuty na kwestionowaniu przyjętych ustaleń faktycznych. Sąd odwoławczy wskazał, że w sprawie w zasadzie nie było sporne, że powodowie świadczyli pracę w systemie zadaniowego czasu pracy, który został wprowadzony u pozwanego w regulaminie pracy. Zaznaczył jednak, że pozwany nie określił zadań które mieli realizować powodowie w taki sposób aby były możliwe do wykonania w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p., jak też, że w przedstawionym pisemnym zakresie czynności narzucił powodom obowiązki, nie sprawdzając czy ich wykonanie będzie odpowiadać normom czasowy, obowiązującym również w tym systemie. Niewypełnienie wymogu wysłuchania stanowiska pracownika nie oznacza nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu pracy jednakże w razie sporu powoduje konieczność wykazania przez pracodawcę, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania.

Skargę kasacyjną wywiodła pozwana, zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 140 k.p. przez stwierdzenie w sytuacji, gdy strony były zgodne co do wynikającego z łączącej je umowy zadaniowego system czasu pracy, że wprowadzenie przez strony zadaniowego systemu czasu pracy pisemnym aneksem

do umowy o pracę z tej samej daty co umowa o pracę zatytułowanym „Informacja o podstawowych warunkach pracy obowiązujących w „S.” Sp. j.” regulacją: „Praca w podstawowym systemie czasu pracy. Przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy wynosi 40 godzin w 3- miesięcznym okresie rozliczeniowym. Dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin. Praca trwa od poniedziałku do piątku według zadaniowego systemu czasu pracy” było nieskuteczne;

- art. 128 § 1 k.p. przez przyjęcie, że czas pracy przedstawicieli handlowych rozpoczyna się od wyjazdu z ich miejsca zamieszkania i obejmuje również czas powrotu do mieszkania po zakończeniu zasadniczego zadania pracowniczego, choć nie pozostawali oni wówczas w dyspozycji pracodawcy np. odwożąc dzieci do przedszkola i szkoły, a w pierwszym obsługiwanym punkcie na terenie miasta L. stawiali się po ponad godzinie czasu (nawet do 3 godzin) od opuszczenia miejsca zamieszkania;

- art. 151 § 1 pkt 2 k.p. przez uznanie, iż wykonywanie przez powodów pracy regularnie w ponadwymiarowym czasie pracy było dopuszczalne bez konkretnego polecenia pracodawcy w tym zakresie:

- art. 9 § 1 k.p. w związku z § 28 pkt 3 regulaminu pracy z dnia 10 stycznia 2012 r., poprzez ich niezastosowanie i pominięcie przepisów regulaminu pracy w zakresie obowiązku złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy w sytuacji dochodzenia przez nich roszczeń dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych;

- art. 228 § 1 k.p.c. przez uznanie za fakty notoryczne czasu niezbędnego do pokonania tras przejazdu obowiązujących powodów, w sytuacji pierwotnego wydania przez Sąd pierwszej instancji postanowienia z dnia 14 grudnia 2017 r. o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego z zakresu transportu i ruchu drogowego ze względu na potrzebę posiadania wiadomości specjalnych w tym zakresie;

- art. 278 § 1 k.p.c. przez oddalenie wniosku o dopuszczenia dowodu z opinii biegłego z zakresu transportu i ruchu drogowego, na okoliczność czasu niezbędnego do pokonania pojazdem osobowym trasy, którą powodowie mieli zaplanowaną w tour planie, w sytuacji, gdy na stronie pozwanej ciążył w tym zakresie obowiązek dowodzenia, że nałożone na pracowników zadania były

możliwe do wykonania w ciągu 8 godzin, a do czasu ich pracy wliczał się czas przejazdów do poszczególnych sklepów;

- art. 321 k.p.c. przez ustalenie, że strony nie łączył zadaniowy system czasu pracy, choć żadna ze stron temu nie przeczyła i takiego żądania nie sformułowała i w sytuacji zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta w oparciu o kwoty zbliżone do kwot wynikających z Wariantu I opinii biegłych, podczas, gdy strona powodowa nie żądała takiego wynagrodzenia;

- art. 322 k.p.c. przez zastosowanie instytucji zasądzenia odpowiedniej sumy w sytuacji, gdy trzy opinie biegłych (główna, uzupełniająca, ustna) wskazały konkretnie na określone sumy.

Kierując się zgłoszonymi podstawami pozwana domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie w całości powództw, ewentualnie przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w L. .

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera argumenty uzasadniające uchylenie zaskarżonego wyroku. Wypada zastrzec, że konieczność ta wiąże się tylko z jedną kwestią, a jej wyjaśnienie wymaga szerszych rozważań.

Każda instytucja prawa pracy kształtowana jest różnymi czynnikami. Do najważniejszych należy czas, miejsce i rodzaj pracy. Elementy te wchodzić ze sobą w różne relacje. Definicja czasu pracy ukształtowana została na zależności zachodzącej między czasem a miejscem (przy uwzględnieniu stanu określonego jako „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”). Wynika to z art. 128 § 1 k.p., który określa zależność między „czasem” a „zakładem pracy” lub „innym wyznaczonym miejscem”. Znaczący to tyle, że aspekt związany z rodzajem pracy (zadaniami) nie jest w tej definicji wiodący. W rezultacie, miara czasu pracy nie została uzależniona od tego, czy pracownik był w stanie w określonym czasie zrealizować dane czynności. Istotne jest tylko to, czy pozostawał w dyspozycji pracodawcy, a hipotetyczny czas, w którym dany rodzaj pracy powinien być zrealizowany nie ma znaczenia. Wskazany wzorzec doznaje modyfikacji w przypadku zastosowania

wobec pracownika zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). W tym wypadku miernikiem czasu pracy (pozostawania w dyspozycji pracodawcy) jest rodzaj i ilość pracy. Zmienna odwołująca się do rodzaju pracy ma charakter zobiektywizowany. Znaczenie ma bowiem nie ilość czasu jaki dany pracownik poświęcił na zrealizowanie określonej ilości pracy, ale to ile potrzeba go przy dochowaniu zwykłej staranności i efektywności. Następuje zatem zrezygnowanie z bezpośredniego posługiwania się normami czasu pracy na rzecz miernik odwołującego się do powierzonych zadań (S. Driczinski, *Stosowanie definicji czasu pracy w czasie pracy określonym wymiarem zadań – artykuł dyskusyjny*, PiZS 2001 nr 2, s. 17; zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 476/02, OSNP 2004 nr 22, poz. 382). W tym systemie dochodzi bowiem do odejścia od modelu polegającego na zliczaniu czasu pracy przepracowanego przez określonego pracownika na rzecz schematu „uśrednionego”, który wyznaczany jest przez przesłanki obiektywne – w tym wypadku rodzaj pracy wyznacza czas, w trakcie którego wchodzące w jego skład czynności powinny zostać wykonane przez starannego i efektywnego pracownika. Konstatacja ta ma bezpośrednie przełożenie na interpretację art. 151 § 1 k.p., który uzależnia wystąpienie pracy w godzinach nadliczbowych od przekroczenia „obowiązujących pracownika norm czasu pracy”. Oznacza to, że w przypadku normy z art. 129 § 1 k.p. będzie to przekroczenie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Odmienne jest natomiast przy zadaniowym systemie czasu pracy. W tym wypadku przypisanie pracodawcy obowiązku zapłaty za godziny nadliczbowe bada się dwuetapowo (ostatnio zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2019 r., II PK 172/18, nie publ.). Po pierwsze, trzeba dowieść, że model ten został zastosowany do pracownika wadliwie. Przepis art. 140 k.p. wymaga aby pracodawca „ustalił czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129”. Spełnienie tej przesłanki sprawia, że godziny nadliczbowe nie powstają, w przeciwnym razie zatrudniony nabywa prawo do zapłaty (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69; z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNP 2010 nr 2, poz. 22; z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15, LEX nr 1994278). Kwalifikacja w tym zakresie nie odbywa się jednak przez przymierzenie ilości faktycznie

zrealizowanych godzin pracy do wzorca wskazanego w art. 129 § 1 k.p. Znaczenie ma bowiem, czy pracownik przy dołożeniu należytej staranności i efektywności mógł wykonać powierzone zadania przez 8 godzin na dobę i przeciętnie przez 40 godzin w tygodniu (B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2007, s. 53). W rezultacie, pracownik zatrudniony w zadaniowym czasie pracy nie wykonuje pracy w godzinach nadliczbowych (mimo, że pracuje w czasie przekraczającym normy z art. 129 § 1 k.p.) w sytuacji, gdy przekroczenie to wywołane jest przyczynami leżącymi wyłącznie po jego stronie (na przykład z powodu jego niskiej efektywności). Stanowisko to jest powszechnie wyrażane w literaturze przedmiotu (zob. K. Stefański, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Barana, Warszawa 2018, s. 946). Po drugie, dopiero w razie stwierdzenia, że pracodawca powierzał zadania, które obiektywnie nie można było wykonać w granicach norm z art. 129 k.p., pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na ogólnych zasadach (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 608; z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 81). W tym wypadku znaczenie ma tylko relacja zachodząca między czynnikiem „czasu” i „miejsca”. Znaczy to tyle, że wówczas paradygmatem dla przeliczenia godzin nadliczbowych są normy z art. 129 § 1 k.p. a nie „obiektywny” wzorzec z art. 140 k.p. Pracodawca, który postępuje niezgodnie z wyjątkowym wzorcem zawartym w tym przepisie nie może korzystać z dobrodziejstwa z niego płynącego (K. Stefański, *Czas pracy*, Warszawa 2013, s. 78).

Zaprezentowany dwustopniowy schemat ocenny ma przełożenie w sferze procesowej. Dochodzenie przez pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest równoznaczne z kwestionowaniem prawidłowości ustalania „czasu niezbędnego” przez pracodawcę w rozumieniu art. 140 k.p. Skoro to zatrudniający korzysta z dobrodziejstwa wyjątku (odstępstwa od podstawowej formuły rozliczania czasu pracy), to zrozumiałe staje się, że to na nim spoczywa obowiązek wykazania prawidłowości posłużenia się zadaniowym systemem czasu pracy. Wynika to też z tego, że w ramach obowiązku organizowania procesu pracy pracodawca powinien dokumentować i planować pracę tak, aby nie przekraczała ona wiążących pracownika systemów czasu pracy

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69). Jeśli się okaże, że pracownikowi powierzano zadania, które według wzorca staranności i efektywności nie mogły być wykonane w normach z art. 129 § 1 k.p., to wprawdzie ciężar dowodu co do ilości przepracowanych godzin spoczywa na pracowniku (według ogólnej reguły z art. 6 k.c.), jednak nie można pominąć, że na skutek wadliwego zachowania pracodawcy nie doszło do ewidencjonowania czasu pracy pracownika. W tym wypadku reguła z art. 149 § 1 k.p. została uchylona przez nieprawidłowo stosowany zadaniowy system czasu pracy, co nie mieści się w granicach wytyczonych przez wyjątek wskazany w art. 149 § 2 k.p. Nie jest to powód do pochoptego sięgania po rozwiązanie z art. 322 k.p.c. Rozliczenie godzin nadliczbowych powinno nastąpić według prawdziwego stanu rzeczy, czyli po skorzystaniu ze wszelkich możliwych dowodów obrazujących czas pracy zatrudnionego. Może się jednak zdarzyć, że na skutek zaniedbań pracodawcy w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy wykazanie przez pracownika ilości przepracowanych godzin okaże się niemożliwe lub znacznie utrudnione. Wówczas sąd ma pełne prawo odwołania się do swojej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (zgodnie z art. 322 k.p.c.).

Przeprowadzony wywód stanowi podłoże do oceny podstaw skargi kasacyjnej. W tym miejscu pojawia się jednak problem. Sąd Najwyższy związany jest bowiem granicami zgłoszonych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Skarżący wskazuje na naruszenie art. 228 § 1 k.p.c. i art. 278 § 1 k.p.c. Rzecz w tym, że przepisów tych Sąd drugiej instancji nie stosował. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia skierowanym przeciwko orzeczeniu sądu drugiej instancji. Oznacza to, że ewentualne uchybienia przez sąd pierwszej instancji nie mają znaczenia. Autor skargi nie dostrzegł, że o podstawie orzeczenia sądu odwoławczego stanowi art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., te jednak przepisy w skardze kasacyjnej nie zostały przywołane. Również wskazanie na art. 140 k.p. jest problematyczne. Autor skargi kasacyjnej widzi bowiem jego naruszenie tylko w zanegowaniu zastosowania względem powoda zadaniowego systemu czasu pracy mimo zgodnej woli stron i zapisu w informacji dołączonej do umów o pracę. Problem w tym, że Sąd Okręgowy (co jednoznacznie da się wyczytać z uzasadnienia wyroku) nie kwestionował wprowadzenia wobec powodów zadaniowego czasu pracy. Wskazywał jedynie, że

powierzenie zadań było nieodpowiednie, to jest wymagało przekraczania norm z art. 129 § 1 k.p.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy stanął przed dylematem. Z jednej strony ułomności skargi kasacyjnej nakazywałyby jej oddalenie, z drugiej, oczywiste w sprawie jest, że Sąd pierwszej instancji uchybił przepisom postępowania w sposób mogący mieć wpływ na wynik sprawy, a Sąd odwoławczy mimo adekwatnego zarzutu nie wyciągnął z tego żadnych konsekwencji. Naruszenie to trzeba przybliżyć.

Pozwany w trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym konsekwentnie wnosił o dopuszczenie biegłego w celu ustalenia miary czasu jaki jest potrzebny do obsługi „rejonu” obsługiwanego przez powodów. Sąd pierwszej instancji podzielił ten wniosek i postanowieniem z dnia 14 lutego 2017 r. wyznaczył biegłego P.G. i sprecyzował przedmiot badawczy. Biegły poprosił o doprecyzowanie przedmiotu oceny. Strony zostały zobowiązane do doprecyzowania tezy dla biegłego. Mimo tych działań postanowieniem z dnia 11 października 2017 r. Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanego o dopuszczenie opinii biegłego. Uczynił to na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku. Wskazany przebieg procedowania budzi poważne wątpliwości. Potęgują się one, jeśli weźmie się pod uwagę uzasadnienie odmowy skorzystania z opinii biegłego – zawarto jej w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego. Stwierdził on, że niecelowe było przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu transportu i ruchu drogowego, gdyż materiał zebrany w sprawie w kontekście zastosowanego art. 322 k.p.c. jest wystarczający do oceny żądań powodów. Motyw ten w pełni zaakceptował Sąd odwoławczy.

Zgodnie z art. 217 § 3 k.p.c. sąd może ominąć dowód jeśli strona powołuje go dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Żadna z wymienionych przesłanek nie zaistniała. Nawiązując do dwuetapowego badania roszczeń zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy trzeba wskazać, że okoliczność, którą chciał badać pozwany uwalnia go od odpowiedzialności. Wykazanie, że powierzone zadania, mierząc obiektywną miarą, mogły być wykonane w granicach norm z art. 129 § 1 k.p. usprawiedliwiłoby stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy, a tym samym, bez względu na przepracowany czas, uniemożliwiłoby zasądzenie roszczeń na rzecz powodów. Konstrukcja

wpisana w art. 322 k.p.c. może mieć zastosowanie dopiero na etapie określenia ilości i wartości przepracowanych godzin nadliczbowych. Nie może zatem stanowić usprawiedliwienia dla oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych. Spostrzeżenie to jest tym bardziej istotne, że to na pracodawcy spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu.

Mając na uwadze wskazane racje, Sąd Najwyższy uznał, że doszło do naruszenia art. 140 k.p. w powyżej przedstawionym zakresie. Wprawdzie aspektu tego skarżący nie powiązał z opisem podstawy skargi, to jednak zważywszy na wagę naruszenia, Sąd Najwyższy uznał, że w tym konkretnym przypadku konieczne staje się uchylenie zaskarżonego wyroku. Stosowanie przepisów prawa materialnego uzależnione jest od miarodajnych ustaleń faktycznych. Tylko wtedy realizuje się konstytucyjne prawo strony do sądu (art. 45 § 1 Konstytucji RP). Nie można zatem zaakceptować sytuacji, gdy strona dąży do wyjaśnienia istotnego wątku, a sądy obu instancji ignorują te działania i stosują przepis prawa materialnego w sposób niekorzystny dla aktywnej strony. W takiej sytuacji wyjątkowo można uznać, że doszło do naruszenia przepisu prawa materialnego (art. 140 k.p.).

Pozostałe zarzuty uchybienia przepisom postępowania są chybione. Powołanie się na art. 321 § 1 k.p.c. nie jest miarodajne do czasu wykazania przez skarżącego, że sądy *meriti* zasądziły na rzecz powodów wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta. Z treści opinii biegłych, a także z uzasadnień wyroków tezy takiej nie da się wyprowadzić. Oznacza to, że zarzut został oparty na gołosłownym założeniu.

Sąd pierwszej i drugiej instancji wyjaśniły na czym polegało skorzystanie z mechanizmu zawartego w art. 322 k.p.c. Sprowadzał się on na zaakceptowaniu pewnych założeń poczynionych przez biegłych, a wynikających z faktu, że zestawienia dotyczące pracy powodów nie były pełne, a w niektórych wypadkach nieścisłe. Niezrozumiałe jest zatem utożsamienie naruszenia art. 322 k.p.c. ze wskazaniem przez biegłych konkretnych kwot.

Chybiony jest również zarzut odwołujący się do art. 151 § 1 pkt 2 k.p. Nie da się z tego przepisu wyinterpretować, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie „konkretnego polecenia pracodawcy w tym zakresie”.

Dyrektywy wykładni nie prowadzą do takiej konkluzji, a to oznacza, że ta podstawa skargi została również oparta na fałszywym założeniu. Nawet jeśli przyjąć, że praca w godzinach nadliczbowych odbywa się na polecenie pracodawcy (co jest dyskusyjne), to należy wskazać, że zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 608; z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 810).

Nie inaczej jest w przypadku podstawy skargi kasacyjnej opierającej się na art. 9 § 1 k.p. w związku z § 28 pkt 3 regulaminu pracy z dnia 10 stycznia 2012 r. Sądy słusznie nie zastosowały i pominęły postanowienie regulaminu nakładające obowiązek złożenie wniosku o obniżenie wymiaru zadań. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że tego rodzaju obowiązki o charakterze porządkowym i informacyjnym nie mogą niweczyć ustawą przewidzianych roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Skarżący wskazując na art. 9 § 1 k.p. nie dostrzegł, że przepis ten posiada również § 2, który stanowi, że postanowienia regulaminów nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisu Kodeksu pracy.

Nietrafny jest także zarzut z art. 128 § 1 k.p.c., choć w tym wypadku zachodzi konieczność przeprowadzenia szerszego wywodu. Nie ma wątpliwości, że co do zasady dojazd pracownika z domu do miejsca wykonywania obowiązków i z powrotem nie jest wliczany do czasu pracy. Konstatacja ta znajduje odzwierciedlenie w art. 128 § 1 k.p., który czas pracy wiąże z relacją zachodzącą między „pozostawianiem w dyspozycji” a zakładem pracy (innym wyznaczonym miejscem do wykonywania pracy). Zależność ta sprawia, że pracownik podróżujący z miejsca swojego zamieszkania (czy też z miejsca, w którym realizował inne poza pracownicze potrzeby) nie znajduje się w zakładzie pracy, jak również nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147; z dnia 29 listopada 2006 r., II UK 101/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 20; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 29 lutego 2008 r., VI SA/Wa 2235/07, LEX

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

W uzupełnieniu trzeba wskazać, że okres dojazdu i powrotu z miejsca wykonywania pracy może *de casu ad casum* być uznany za czas pracy. Pracownik będzie w dyspozycji pracodawcy od chwili wykonania pierwszej czynności poleconej przez zatrudniającego. Dlatego dobowy wymiar czasu pracy biegnie od

chwili stawienia się przez świadczącego pracę w zakładzie (lub innym miejscu) celem pobrania dokumentów, podpisania listy obecności, czy też dokonania innych zleconych czynności.

Z uwagi na wskazane racje, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

as