

Sygn. akt III PK 5/20

POSTANOWIENIE

Dnia 15 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa R. C.

przeciwko Grupie A. S.A. w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 grudnia 2020 r.,

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

z dnia 27 czerwca 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 4 stycznia 2019 r., IV P (...) Sąd Rejonowy w P. zasądził od Grupy A. w P. (pozwany) na rzecz R. C. (powód) kwotę 35.216,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku Kierownika Wydziału w Wydziale Produkcji Opakowań w Pionie Handlowym. Powoda obowiązywał standardowy 40-stogodzinny czas pracy w godzinach od 7:00-15:00, jednakże wielokrotnie pracował w godzinach nadliczbowych, tłumacząc to koniecznością czuwania nad procesem modernizacji wydziału oraz realizacji zadań nieobecnego pracownika, zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. ekonomicznych. Powód kilkakrotnie informował swojego bezpośredniego

przełożonego o tym, że pracuje w godzinach nadliczbowych, nie złożył jednak formalnego wniosku o umożliwienie mu pracy w ponadnormatywnym wymiarze do Dyrektora handlowego, mimo iż był zaznajomiony z treścią obowiązującego u pozwanego Układu Zbiorowego Pracy oraz Polecenia służbowego nr (...) w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych. Powodowi w wykonywaniu obowiązków pomagał pracownik pozwanego – A. G., który miał zgodę od swojego przełożonego na pozostawanie w pracy po godzinach i otrzymał z tego tytułu nagrodę specjalną. Po ustaniu stosunku pracy zawartego na czas określony powód zwrócił się do pozwanego z wnioskiem o wypłacenie świadczenia pieniężnego za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikających z zapisu w systemie kontroli wejść na teren zakładu A. w okresie do stycznia 2015 r. do lutego 2016 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym i przy uwzględnieniu rzeczywistego czasu pracy powoda, wynikającego z zapisów w systemie A. Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za zasadne. Sąd Rejonowy zaznaczył, że mało prawdopodobne jest, by przełożeni powoda nie wiedzieli o tym, że pracuje w godzinach nadliczbowych, ponadto w ocenie Sądu Rejonowego polecenie wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych nie musi być wyraźne. Wystarczający jest brak sprzeciwu przełożonego, który miał być przez powoda kilkukrotnie ustnie informowany o organizacji czasu pracy powoda, który nie miał możliwości realizacji zadań leżących w zakresie jego obowiązków oraz przejętych od nieobecnych pracowników w normalnym czasie pracy.

Wyrokiem z 27 czerwca 2019 r., VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w L. oddalił apelację pozwanego i rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy stwierdził, że ze gromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód notorycznie pracował w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w ponadnormatywnym czasie pracy, jednak była to powszechna praktyka u pozwanego, a zachowanie powoda było w sposób dorozumiany akceptowane przez jego przełożonych, jak i współpracowników. Przełożeni powoda stworzyli w pozwanym zakładzie pracy atmosferę, w której pracownicy czuli się zobowiązani do wykonywania swoich obowiązków w godzinach nadliczbowych dla dobra zakładu pracy i bez wynagrodzenia. Takie zachowanie stało się standardem zwłaszcza

wśród kadry kierowniczej. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że stanowisko pozwanego o niedochowaniu przez powoda wymogów formalnych w zakresie uzyskania zgody na pracę w godzinach nadliczbowych pozostawało bez znaczenia, w sytuacji, gdy pracodawca nie tylko akceptował takie postępowanie swoich pracowników, ale wręcz wymuszał je organizacją pracy w pozwanej spółce.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego skarga kasacyjną w całości. Zarzucił między innymi naruszenie art. 151⁴ § 1 k.p. przez jego niewłaściwe niezastosowanie i przyjęcie, że powód będąc kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pracował w godzinach nadliczbowych w związku ze zbyt dużym zakresem obowiązków nałożonych na niego przez pozwanego i niewłaściwe zastosowanie w jego miejsce art. 151 § 1 k.p. polegające na przyjęciu, że praca powoda była wykonywana ponad obowiązujące go normy czasu pracy w sytuacji gdy: a) świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wynikało z niewłaściwej organizacji pracy wynikającej wyłącznie z działań powoda, polegającej na niewłaściwym określeniu priorytetów i niewłaściwym zarządzaniu zasobami ludzkimi; b) nie zaistniała żadna z przesłanek pracy w godzinach nadliczbowych, czyli konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególne potrzeby pracodawcy; c) pracownik samowolnie (bez wiedzy i zgody pracodawcy) zwiększył skalę nadzorowanej przez siebie produkcji, co wprost przełożyło się na zwiększenie zakresu jego obowiązków, polegających na konieczności nadzorowania nadprodukcji, większej ilości materiałów do ewidencjonowania i raportowania, etc.; d) powód wbrew obowiązującym u pozwanego regulacjom pracowniczym, czyli Zakładowemu Układowi Zbiorowemu Pracy i Poleceniu służbowemu nr 17, bez wiedzy i zgody pozwanego, pozostawał w pracy po standardowych godzinach pracy, co poskutkowało przekroczeniem dopuszczalnej liczby potencjalnych godzin nadliczbowych, naruszeniem procedury wyrażania przez pracodawcę – pozwanego zgody na pracę w godzinach nadliczbowych i naraziło pozwanego pracodawcę na negatywne konsekwencje, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia, że powodowi przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151¹ § 1 k.p.

Formułując wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwany powołał się na występowanie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do rozważenia czy w przypadku, gdy u pracodawcy obowiązuje sformalizowana procedura związana z wyrażaniem zgody na wykonywanie przez pracownika (w tym pracownika pełniącego funkcję kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.) pracy w godzinach nadliczbowych, możliwe jest samowolne, czyli bez autoryzacji i wiedzy pracodawcy oraz bez uzasadnionej przyczyny, wykonywanie tej pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania, ponieważ po analizie przedstawionego w niej zagadnienia prawnego w kontekście wiążących sąd kasacyjny ustaleń faktycznych oraz dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego okazało się, że nie można mówić o występowaniu publicznoprawnej potrzeby wypowiedzenia się w kwestii podniesionej we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Przypomnieć należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zagadnienie prawne to powstały na tle stanu faktycznego sprawy ustalonego w postępowaniu przed Sądami pierwszej i drugiej instancji problem prawny nierozstrzygnięta do tej pory w orzecznictwie Sadu Najwyższego wprost oraz niedający się rozstrzygnąć w drodze wykorzystania dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego przez jego zaadoptowanie do nowego stanu faktycznego lub prawnego (postanowienie Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2020 r., IV CSK 518/19, LEX nr 3033956; z 24 września 2015 r., I PK 42/15, LEX nr 1998545; z 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 585/17, LEX nr 2497714; z 18 grudnia 2018 r., II PK 294/17, LEX nr 2609182).

Odnosząc powyższe ogólne uwagi do okoliczności faktycznych i prawnych niniejszej sprawy, Sad Najwyższy uwzględnił, że z ustaleń faktycznych postępowania – w zakresie istotnym dla rozpoznania wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wynikało, że: 1) w okresie zatrudnienia powoda na stanowisku kierownika na wydziale przeprowadzono modernizację systemu pakowania,

co spowodowało, że po uruchomieniu nowego systemu zdarzało się, że powód pozostawał w miejscu pracy po godzinie 15:00; 2) powód wykonywał część zadań przypisanych stanowisku specjalisty ds. ekonomicznych w okresie nieobecności pracownika wykonującego normalnie te obowiązki, co zajmowało powodowi dużo czasu i sprawiało, że wielokrotnie przebywał w miejscu pracy poza godzinami pracy; 3) A. G. miał zgodę od swojego przełożonego na pozostawanie w pracy po godzinach celem pomocy powodowi, za co otrzymał nagrodę specjalną; 4) powód nie zgłaszał nikomu na piśmie, że pracuje poza swoimi stałymi godzinami, nie zwracał się o wypłacenie – w okresie zatrudnienia – wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, nie zgłaszał konieczności zatrudnienia pracownika na zastępstwo; 5) powód kilkakrotnie ustnie informował bezpośredniego przełożonego, że przebywa w miejscu pracy i pracuje poza swoimi normalnymi godzinami. W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód przebywał na terenie pozwanego i wydziału produkcji opakowań poza godzinami ustalonymi przez strony i ponad normyienne czasu pracy na podstawie raportu przejść z systemu A..

Opierając się na powyższych ustaleniach Sąd pierwszej instancji przyjął, że niemożliwym jest, by przełożony powoda nie wiedział o tym, że powód pracuje w godzinach nadliczbowych „nie sporadycznie” a ponadto – w granicach oceny wiarygodności dowodów – obdarzył wiarą w całości zeznania powoda, że informował ustnie Szefa Biura Logistyki o fakcie pracy ponad normy czasu pracy. Dokonując kwalifikacji prawnej tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji wykorzystał dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być kwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, w sytuacji, w której przełożony powoda choć nie wyrażał wprost zgody na pracę powoda w godzinach nadliczbowych to jednak akceptował ten stan.

Z kolei Sąd drugiej instancji podtrzymał konkluzję Sądu pierwszej instancji zwracając uwagę nie tylko na zeznania świadków co do sporadycznego wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych ale także inne wiarygodne dowody (zeznania R. S. oraz rejestr wejść i wyjść powoda z zakładu pracy). Odnosząc się do argumentacji pozwanego co do braku wiedzy o

ponadnormatywnej pracy powoda, Sąd drugiej instancji zwrócić uwagę, że co prawa powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia wykonywani takiej pracy ani zgody swojego przełożonego, to jednak z postępowania dowodowego wynikało, że tak była powszechna praktyka u pozwanego a zachowania powoda – czyli praca w godzinach nadliczbowych – była w sposób dorozumiany akceptowana zarówno przez jego przełożonych jak i współpracowników. Opierając się na zeznaniach świadków Sąd drugiej instancji przyjął, że przełożeni powoda stworzyli w pozwanym zakładzie pracy atmosferę, w której pracownicy czuli się niejako zobowiązani do wykonywania swoich obowiązków także ponad obowiązujące ich godziny pracy, traktując to jako usprawiedliwione poświęcenie dla dobra zakładu pracy. W tej sytuacji Sąd drugiej instancji odmówił przypisania decydującego znaczenia niedochowaniu przez powoda wymogów formalnych co do zgody pozwanego na pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż każdego dnia pracodawca akceptował wykonywania przez powoda takiej pracy. W uzasadnieniu tej konkluzji, Sąd drugiej instancji odwołał się do stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 150), zgodnie z którego teza „uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania”. Pogląd ten podtrzymano w wyroku Sądu Najwyższego z 10 września 2018 r., II PK 2019 r. i postanowieniu Sądu Najwyższego z 7 listopada 2019 r., I PK 21/19.

Z powyższego wynika, że Sąd drugiej instancji w sposób w pełni uprawniony zastosował do stanu faktycznego niniejszej sprawy dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego i nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na zagadnienie prawne sformułowane w skardze kasacyjnej pozwanego. Potrzeba taka występowałaby natomiast w przypadku zastosowania rozumowania przyjętego w wyroku II PK 51/09 w takim stanie faktycznym, na który w skardze kasacyjnej powołuje się powód, a który nie jest jednak stanem faktycznym sprawy wiążącym – mimo

zarzutów procesowych powoda w podstawach skargi – sąd kasacyjny na etapie dokonywania oceny zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.