

Sygn. akt III PSK 129/21

POSTANOWIENIE

Dnia 20 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M.Z.

przeciwko P. spółce akcyjnej z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20 października 2021 r.,

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

z dnia 13 lipca 2020 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

M.Z. (powódka) pozwem z 31 października 2017 r. skierowanym przeciwko P. S.A. z siedzibą w W. (pozwany) wniosła o zasądzenie, kwoty 47.734,94 zł wraz z ustawowymi odsetkami do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. od dnia wymagalności za każdy miesiąc do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od października 2014 r. do grudnia 2015 r. oraz o zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Z kolei pozwem z 15 czerwca 2018 r. powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 48.067,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. od dnia wymagalności za każdy miesiąc do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach

nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2016 r. do maja 2017 r. oraz o zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na oba pozwy pozwany wniósł o ich oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Po połączeniu spraw do wspólnego rozpoznania wyrokiem z 3 lipca 2019 r., X P (...) Sąd Rejonowy w W. zasądził na rzecz powódki kwotę 31.800,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie: od kwoty 6.600 zł od dnia 29 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty, od kwoty 6.600 zł od dnia 29 marca 2015 r. do dnia zapłaty, od kwoty 6.600 zł od dnia 29 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, od kwoty 6.000 zł od dnia 28 września 2015 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 6.000 zł od dnia 29 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty – tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od października 2014 r. do grudnia 2015 r. W pozostałym zakresie powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od października 2014 r. do grudnia 2015 r. oddalił. Zasądził również na rzecz powódki kwotę 31.800,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie: od kwoty 6.000 zł od dnia 29 marca 2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 6.600 zł od dnia 29 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 3.000 zł od dnia 29 września 2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 6600 zł od dnia 29 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 5.800 zł od dnia 29 marca 2017 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 3.800 zł od dnia 29 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty – tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2016 r. do maja 2017 r. W pozostałym zaś zakresie powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2016 r. do maja 2017 r. oddalił i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona przez pozwanego w dniu 5 sierpnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika ds. rozwoju. W umowie o pracę strony określiły, że powódka będzie zatrudniona w ramach zadaniowego czasu pracy. Miejsce pracy zostało określone jako Polska: obszar administracyjny oddziału W.. Z dniem 27 stycznia 2016 r. powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientami. Powódkę

obowiązywały następujące normy czasu pracy: 1) 8 godzin na dobę lub przedłużony do 12 godzin na dobę dla pracownika zatrudnionego w ramach równoważnego czasu pracy oraz 2) przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przeciętnym okresie rozliczeniowym dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka pracowała w biurze pozwanego w W. przy ul. [...] oraz w terenie. Biuro było czynne w godzinach 8:00-17:00. Pracę powódka rozpoczynała już w domu od czytania nadesłanych sms-ów i maili służbowych. Następnie odpisywała na maile, przekazywała je dalej lub oddzwaniała do współpracowników, przesyłała prognozy i jechała do biura. Powódka nadzorowała sekcję składającą się z doradców klienta, których liczba wahała się w różnych okresach od 10 do 15 osób. Była to większa niż średnia ilość doradców. Każdy podległy kierownikowi doradca oznaczał większą ilość pracy. Doradcy często byli zatrudnieni u innych pracodawców, zaś u pozwanego pracowali dodatkowo, na podstawie umów cywilnoprawnych, stąd wykonywali pracę w różnych godzinach, bardzo często po południu, kiedy najczęściej można było zastać klientów, a także w weekendy. Ze wszystkimi podległymi sobie doradcami powódka utrzymywała codzienny, nawet kilkukrotny kontakt telefoniczny i częsty kontakt osobisty. Powódka była dostępna dla doradców i przełożonych telefonicznie i mailowo praktycznie przez cały czas w godzinach od 7:00 do 21:30. Również w sobotę i niedzielę, doradcy mogli kontaktować się z powódką, jeżeli zaszła taka potrzeba. Jeżeli doradców nie było w biurze, to powódka odbierała telefony lub oddzwaniała do nich. Doradcy byli rozliczani raz w tygodniu. Doradcy z W. przychodzili na rozliczenie do punktu we Wrocławiu, natomiast w rejonach wiejskich to kierownik często przyjeżdżał do doradców na rozliczenie. Rozliczenie tygodniowe było poprzedzone zebraniem raportów od doradców, czasem powódka sama jechała po raport. Spotkanie grupowe celem rozliczenia trwa około 30 minut. Rozliczenie indywidualne trwało średnio około 1 godziny. Rozliczenie indywidualne odbywało się niezależnie od rozliczenia grupowego, dotyczyło każdego doradcy. W czasie rozliczania pracownicy byli informowani między innymi o zmianach, nowościach w firmie, często zmieniających się promocjach, zmianach w regulaminie. Analizowane były również ich wyniki pracy. Powódka odbywała wizyty u klientów, którzy mieli

podpisane umowy. Były to wizyty wpłatowe – celem pobrania rat pożyczki – i zaległościowe – w przypadku gdy klient nie płacił na bieżąco. Wizyty mogły się odbywać o każdej godzinie, w zależności od możliwości klientów. Aby wizyta została zaliczona, klienta trzeba było zastać. Powódka odbywała również liczne podróże celem zawarcia nowych umów. Czasami powódka doradzała starszym doradcom przy wyższych kwotach pożyczek. Dojazd do klienta średnio zajmował około 30 minut. Zawarcie umowy trwało średnio około 1,5 godziny, gdyż trzeba było wytłumaczyć klientowi warunki umowy, wypełnić i wydrukować dokumenty. Wizyta wpłatowa trwała krótko, około 5 minut. O terminie wizyt decydowali klienci. Kierownik nie miał grupy swoich klientów, ale musiał znać grupę klientów swoich doradców, którzy mieli od kilkudziesięciu do kilkuset klientów. W przypadku zawieszenia doradcy, np. w przypadku podejrzenia wyłudzenia pieniędzy przez doradcę, to kierownik odbywał wizyty u klientów i był zobowiązany skontrolować wszystkich klientów zawieszonego doradcy. U powódki, z uwagi na częste zmiany terenu, kontrole rejestrów zdarzały się częściej niż u innych kierowników. Jeżeli doradca nie mógł przeprowadzić wizyty, informował o tym kierownika, który jechał na wizytę za niego. Zgodnie z procedurami, kierownik miał do wykonania 40 wizyt zaległościowych w miesiącu. Osobą odpowiedzialną za wdrażanie nowych doradców był kierownik, któremu pomagał opiekun. W okresie wdrażania nowego doradcy, kierownik przedstawiał doradcy teren, przeprowadzał z nim wszystkie obowiązkowe wizyty wdrożeniowe. Proces ten trwał kilka miesięcy, do pół roku. Jeżeli kierownik miał dobrego opiekuna, to mógł częściowo tylko monitorować proces wdrażania nowego doradcy, wspomagając opiekuna. Spółka bardzo często, w 2015 r. około raz na tydzień, organizowała promocje dla klientów. Z zasadami promocji i zmianami regulaminów kierownik musiał się zapoznać a następnie wyjaśnić je doradcom. Podczas swojej nieobecności kierownik był zastępowany przez kierownika z innego regionu. Zastępstwo polegało na utrzymywaniu kontaktu z doradcami, czasami na przesłaniu umowy. Tylko w przypadku zastępowania innego kierownika powódka otrzymywała ryczałt za nadgodziny. Ryczałt nie był wypłacany w sytuacji, gdy powódka pracowała ponad wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym, jeśli nie zastępowała wówczas innych osób. Ryczałt nie był również ekwiwalentem faktycznie przepracowanych nadgodzin. Dodatkowe zadania

nie zwalniały kierownika z wykonywania codziennych czynności. Jeśli doradca nieprawidłowo wypełnił umowę, kierownik jechał do klienta, sprawdzał, czy taki klient istnieje i poprawiał umowę. Takie sytuacje zdarzały się nawet kilka razy w tygodniu. Powódka przeprowadzała szkolenia, a także w nich uczestniczyła. Szkolenie z doradcami trwało od 4-6 godzin. Odbывały się one w różnych porach. Czasami przeprowadzała szkolenie u doradcy w domu lub u siebie w biurze indywidualnie. Powódka starała się robić szkolenia z doradcami przynajmniej raz w miesiącu. Kiedy doradcy brakowało pieniędzy na wykonanie usługi, powódka była zobowiązana dowieźć gotówkę. Często zdarzało się również, że w sytuacji potrzeby przeprowadzenia rozmowy z ciężkim klientem, powódka przyjeżdżała do klienta, aby pomóc doradcy. Wielokrotnie zdarzało się, że powódka wykonywała te czynności po zakończeniu zaplanowanych przez siebie zadań w terenie. Struktura organizacyjna strony pozwanej była podporządkowana przede wszystkim realizacji nałożonych na pracowników i współpracowników celów. Cele rozliczano tygodniowo, poziom realizacji sprawdzany był jednak codziennie. Realizacja celów w sekcji powódki stała na bardzo wysokim poziomie. Spółka stosowała motywatory dla pracowników. Wyniki sprzedaży miały wpływ na wynagrodzenie w postaci premii. Ponadto na bieżąco prowadzone były rankingi najlepszych pracowników, w tym kierowników, i byli oni pogrupowani w tzw. ligi w zależności od wyników pracy. Powódka bardzo często była w najwyższej, tzw. extra lidze. Segmentacja kierowników stanowiła dodatkową motywację do pracy, kierownicy z wyższej ligi mieli teoretycznie mniej obowiązków, np. nie musieli wykonać części wizyt. W praktyce niewykonywanie tych wizyt skutkowało spadkiem do niższej ligi. Powódka była bardzo zaangażowana w pracę. Codziennie wysyłała do doradców sms-y, przedstawiając cele oraz realizację celów indywidualnych i całej sekcji. Czasami zdarzało się, że sms-y wysyłała o godz. 22:00. Dzięki temu, że wysyłała sms-y, doradcy zarabiali więcej, bo wiedzieli ile brakuje im do celu i ewentualne braki mogli szybko nadrobić. Jeśli sekcja nie realizowała planu, to powódka starała się pomóc. Pomagała również swoim przełożonym, jeśli jej cel był osiągnięty a przełożonym brakowało wyników do osiągnięcia celu przez nich. Cele były narzucane ogólnie i ustalane cotygodniowo i comiesięcznie. Im lepsze wyniki miał pracownik, tym wyższy cel mu narzucano i tym więcej musiał zrobić, żeby uzyskać dodatkowe

wynagrodzenie. Jeżeli cel nie został osiągnięty, doradca był wzywany na rozmowę z kierownikiem. Kierownik był wzywany na rozmowę ze swoimi przełożonymi w celu wyjaśnienia, dlaczego nie osiągnięto celu. Rozmowy – tzw. poor performance – były bardzo stresujące dla pracowników, w tym powódki. Wyniki sekcji były zbierane w raportach KPI. Każdy doradca miał swoją listę „ilości sprzedaży”, umów, braków. Powódka rozliczała wszystko po przesłaniu raportów. Raporty były przesyłane przez doradców codziennie do 21:30, po czym powódka przystępowała do pracy nad nimi. Ponadto klienci zgłaszali się do strony pozwanej na infolinię. Zgłoszenie było przesyłane do kierownika, który zobowiązany był skierować je do odpowiedniego doradcy. Infolinia była czynna w godzinach od 7:00 do 21:00. Kierownik powinien przekazać zgłoszenie do doradcy jak najszybciej, bez względu na godzinę, o której zgłoszenie wpłynęło, początkowo w ciągu godziny od wpływu zgłoszenia, następnie niezwłocznie. Doradca był zobowiązany skontaktować się z klientem i poinformować o tym kierownika. Jeśli doradca nie kontaktował się z kierownikiem, to kierownik dzwonił do doradcy zapytać, co wykonano w związku ze zgłoszeniem. Początkowo w weekendy tylko kierownik odbierał zgłoszenia z infolinii. W czasie zatrudnienia powódki wprowadzono funkcję kierownika infolinii weekendowej. Po zmianach w sekcji powódki w weekendy infolinię obsługiwała B.P.. Jeżeli jednak pojawiał się jakiś problem ze zgłoszeniem, to konsultowała się ona z powódką. Zgłoszenia z błędami były wyjaśniane przez kierownika. W miesiącu średnio było kilkadziesiąt zgłoszeń od klientów. W ciągu tygodnia było ich więcej, a w weekendy mniej. Kierownik musiał pozostawać w kontakcie i być dostępny telefonicznie i mailowo dla swoich przełożonych oraz dla doradców przez cały czas. Każdy telefon od doradcy był z założenia uważany za ważny i musiał być odebrany, gdyż do obowiązków kierownika należało również zapewnienie bezpieczeństwa doradcom. Wyłączenie telefonu przez kierownika przed godziną 21:00, a tym bardziej w ciągu dnia, i zajęcie się przez niego wyłącznie sprawami prywatnymi, było niemożliwe. W przypadku zagrożenia bezpieczeństwa doradcy kierownik był zobowiązany niezwłocznie zareagować – nawet jeśli zakończył zaplanowane przez siebie zadania i spędzał czas prywatnie. W spornym okresie powódka przebywała na urlopach wypoczynkowych w dniach: 27 listopada 2014, 9 grudnia 2014, 18 marca 2015, 28-30 kwietnia 2015, 10-20 lipca 2015, 8-9

października 2015, 15-16 października 2015, 12-13 listopada 2015, 22-23 grudnia 2015, 6-8 stycznia 2016, 8-12 lutego 2016, 4-8 lipca 2016, 18-29 lipca 2016, 13-24 lutego 2017, 27 lutego 2017, 24-26 maja 2017, 31 maja 2017 r. Na zwolnieniu chorobowym przebywała od 5 do 30 września 2016 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki brutto wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 17.812,46 zł. Powódka z uwagi na swoje zaangażowanie w pracę i bardzo dobre wyniki była stawiana przez pracodawcę za wzór, w tym na spotkaniach, podczas których oceniano pracę innych kierowników. Była na nich proszona o opowiadanie o swoich metodach pracy. Zdaniem doradców była zaangażowana bardziej niż inni kierownicy, zawsze mogli liczyć na szybki kontakt i pomoc. Ponadto z uwagi na dobre wyniki powódce często zmieniano (częściowo) teren, powierzano jej tereny trudne, wymagające uporządkowania i dużego nakładu pracy. Kiedy powódka uporządkowała teren, ułożyła odpowiednio pracę, poznała klientów i doradców, teren znowu był jej częściowo zmieniany. Znacznie utrudniało to pracę powódce. Stała praca w nadgodzinach bardzo negatywnie odbiła się na życiu osobistym powódki – pogorszyły się jej relacje małżeńskie, ponieważ niemal nie uczestniczyła w życiu rodziny. Mąż i syn często nie widywali powódki przez cały dzień, mąż nie mógł się do niej dodzwonić, powódka pracowała od wczesnych godzin porannych do późnych godzin wieczornych, od klientów wracała wieczorem, a niejednokrotnie nawet po godzinie 22.00, przebywając w domu nieustannie odbierała telefony, odpisywała na maile, tworzyła raporty, tabele, analizowała dokumentację. Nie poświęcała odpowiedniej ilości czasu swojemu synowi – nawet gdy czasami odbierała go ze szkoły, nie rozmawiała z nim, bo najczęściej prowadziła rozmowę z doradcą. Syn nie zdał do następnej klasy. Powódka nie mogła odebrać syna ze szkoły po wypadku, ponieważ musiała wykonać pilne czynności służbowe. Poświęcanie całego czasu na pracę skutkowało częstymi kłótniami powódki z mężem.

Sąd Rejonowy, uznając w świetle przeprowadzonych dowodów za niewątpliwie, że powódka pracowała codziennie ponad 8 godzin oraz w weekendy, kierując się treścią art. 322 k.p.c. uznał, że należało przyjąć za udowodnione, iż powódka pracowała w nadgodzinach przez ok. 2,5-3 godziny, zaś w weekendy w wymiarze ok. 2-2,5 godzin. Jednocześnie ustalając wysokość należnych powódce

kwot za poszczególne okresy Sąd Rejonowy uwzględnił okresy absencji powódki, zarówno z tytułu urlopów, jak i zwolnień z powodu choroby, obniżając szacunkowe wynagrodzenie powódki za pracę w nadgodzinach w tych miesiącach, zaś przy ustalaniu zasadności roszczenia odsetkowego uwzględnił trzymiesięczne okresy rozliczeniowe w pozwanej spółce. Sąd Rejonowy wziął również pod uwagę ryczałt wypłacony powódce za miesiące, w których zastępowała innych kierowników, choć jego proste odliczenie od należnej z tytułu wynagrodzenia za nadgodziny kwoty nie było zdaniem Sądu Rejonowego zasadne, jako że świadczenie to było wprost związane z dodatkowymi zadaniami w związku z zastępowaniem innej osoby, a także było oderwane od liczby ponadnormatywnych godzin pracy powódki.

Apelacje pozwanego i powódki zostały oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z 13 sierpnia 2020 r., VIII Pa (...).

Rozważając całość zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo rozpoznał sprawę. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest jakichkolwiek podstaw do kwestionowania poprawności oraz trafności ustaleń poczynionych w przedmiotowej sprawie przez Sąd Rejonowy. Sąd ten dokonał bowiem wszechstronnej i logicznej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, nie naruszając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów. W wyniku tego poczynił trafne ustalenia odnośnie stanu faktycznego, które Sąd Okręgowy w pełni podzielił, przyjmując jako własne.

Zdaniem Sądu Okręgowego wbrew twierdzeniom strony pozwanej, całokształt zebranego w sprawie przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego wskazuje niezbicie na stałe wykonywanie przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych w znacznym wymiarze. Przemawiają za tym wszystkie dowody osobowe przeprowadzone w sprawie, w tym dowody przeprowadzone na wniosek strony pozwanej, a także dowody z dokumentów, w szczególności raporty oraz zgłoszenia z infolinii. Okoliczność, że praca powódki rozpoczynała się około godziny 7:00-8:00 rano i bardzo często trwała do późnych godzin wieczornych, nawet do godziny 21:00-22:00, potwierdzili wszyscy słuchani przed Sądem Rejonowym świadkowie. Organizacja pracy u strony pozwanej i zakres obowiązków powódki nie pozwalały jej wykonać zleconych jej zadań w normach czasu pracy, co skutkowało koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych. Co istotne sam

przełożony powódki – K.W. przyznał, że wiedział o wykonywaniu przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazywał co prawda, że rzekomo mówił powódce, aby nie pracowała w weekendy, nie wyjaśnił jednak w jaki sposób powódka miałaby wówczas nie pracować, skoro miała obowiązek kontaktów z doradcami. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka jako jeden z najlepszych kierowników, zajmująca czołowe miejsca w najwyższej lidze w rankingach strony pozwanej, była wielokrotnie stawiana przez przełożonych za wzór organizacji pracy na spotkaniach z innymi kierownikami.

Również zarzuty powódki co do błędnego wyliczenie wysokości wynagrodzenia należnego jej z tytułu przepracowania godzin nadliczbowych, wynikające z nieprawidłowego odliczenia przez Sąd pierwszej instancji okresów jej absencji z tytułu dni wolnych, urlopu, czy też choroby, mimo, że powódka już je odliczyła od kwoty roszczenia oraz naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. nie zasługiwały w ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że trudności w ścisłym ustaleniu liczby przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych i należnego jej z tego tytułu wynagrodzenia, uzasadniały zastosowanie przez Sąd pierwszej instancji art. 322 k.p.c., zgodnie z którym jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w części oddalającej jego apelację i rozstrzygającej o kosztach postępowania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance jej oczywistej zasadności i występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego. Oczywistą zasadność skargi, pozwany wywodzi z okoliczności nierozpoznania przez Sąd Okręgowy zarzutu naruszenia art. 321 k.p.c. zawartego w apelacji pozwanego, a polegającego na jego niewłaściwym zastosowaniu i zasądzeniu na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lipcu 2015 r., lipcu i wrześniu 2016 r. oraz lutym 2017 r. w wysokości przewyższającej roszczenie pozwu w tym przedmiocie. Z kolei istotne

zagadnienia prawne sprawdzają się do pytań: 1) czy okoliczność wypłacania na rzecz pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy premii wynikowych (przewidzianych w Regulaminie premiowania), stanowi okoliczność, jaką Sąd orzekający powinien brać pod uwagę w sytuacji rozstrzygania sporu w oparciu o art. 322 k.p.c. w świetle treści uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 3 października 2018 r., II PK 160/07?; 2) czy Sąd orzekający może skorzystać z art. 322 k.p.c. i zasądzić kwotę wynagrodzenia według swojej oceny, w sytuacji gdy pozwany w pierwszym piśmie procesowym wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu organizacji czasu pracy, a został on oceniony przez Sąd jako zbędny w świetle charakteru pracy powódki i treści zeznań świadków?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy stwierdza, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sprawdza się w istocie do próby wywiedzenia, że w przypadku wypłacania wysokich kwot premii pracodawca zwolniony jest z obowiązku wypłacania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do próby wykazania, że Sąd nieprawidłowo wyliczył powódce wysokość wynagrodzenia za pracę w tak zwanych nadgodzinach. Taka konstrukcja wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nasuwa jednoznaczną konstatację, że pozwany miał świadomość, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, czego dowodzą także ustalenia sądowe, w tym stawianie powódki za wzór innym pracownikom. Oznacza to zatem, że wnosząc skargę kasacyjną, pozwany zmierza jedynie do ograniczenia swojej odpowiedzialności za naruszenie praw pracowniczych.

Odnosząc się bezpośrednio do podniesionej w skardze kasacyjnej oczywistej zasadności, Sąd Najwyższy stwierdza, że nie dochodzi w świetle art. 321 § 1 k.p.c. do wyrokowania co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzania ponad żądanie, w sytuacji wieloaspektowej i skomplikowanej

jurydycznie sprawy, gdy zasądzona sumarycznie kwota wyrównania wynagrodzenia za pracę za kilka miesięcy pracy nie przekracza kwoty sprecyzowanej w pozwie, choćby w niektórych miesiącach roszczenie powoda było niższe od zasądzonego w wyroku (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2018 r., II PK 109/17, LEX nr 2518919). Brak jest zatem podstaw do merytorycznego rozpoznania skargi, z uwagi na tę przesłankę.

Przechodząc następnie do oceny istotnych zagadnień prawnych Sąd Najwyższy stwierdza, że jak to wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 3 października 2018 r., II PK 160/17 (LEX nr 2562143) w przypadku wypłacania pracownikowi dodatkowego świadczenia konieczne jest jednoznaczne ustalenie jaki charakter ma to świadczenie oraz jakie są podstawy jego przyznania. W przedmiotowej sprawie Sądu obu instancji ustaliły jednoznacznie, że premie jakie otrzymywała powódka były jej wypłacane za wyniki sprzedażowe, w tym realizację nałożonych na nią i podległy jej zespół celów sprzedażowych. Nie można zatem w tych okolicznościach twierdzić, że pracodawca przez wypłacenie premii za realizację celów zwolnił się od obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Najwyższy zajmował się już także kwestią oddalenia dowodu z opinii biegłego w kontekście ustalania odpowiedniej kwoty z art. 322 k.p.c. W judykaturze wskazuje się, że jeżeli Sąd orzekający w sprawie ma możliwość samodzielnego określenia wysokości odpowiedniej kwoty, to powoływanie w tym zakresie biegłego jest zbędne (wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2020 r., II CSK 67/19, LEX nr 3225188). Pozwany nie wykazał zatem występowania również i tej przesłanki przedsądu.

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

as