

Wyrok z dnia 14 maja 1998 r.

I PKN 122/98

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych (art. 135 KP) nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Przewodniczący SSN: Zbigniew Myszką, Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 maja 1998 r. sprawy z powództwa Elżbiety D. przeciwko „T.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 4 listopada 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki 1500 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Elżbieta D. wносиła o zasądzenie od „T.” Spółki z o.o. w Ostrzeszowie kwoty 34.284, 70 zł, wraz z odsetkami, z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta, wykonywaną w czasie zatrudnienia na kontrakcie w Niemczech od 1 marca 1993 r. do 31 stycznia 1995 r.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 28 kwietnia 1997 r. [...] zasądził na rzecz powódki kwotę 35.206, 43 zł z odsetkami, nadając orzeczeniu do kwoty 3.680 zł rygor natychmiastowej wykonalności, oraz nakazał pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 566,80 zł tytułem zwrotu wydatków. Sąd ustalił, że Elżbieta D. była zatrudniona w biurze strony pozwanej w K.-W. na stanowisku samodzielnym od 2 lutego do 31 marca 1993 r. na

podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od 1 listopada 1993 r. - umowy na czas nie określony. Pracę świadczyła do 31 stycznia 1995 r. ; następnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Powódka nie otrzymała zakresu czynności na piśmie. Obowiązywał ją czas pracy w godzinach od 8⁰⁰ do 17⁰⁰, z godzinną przerwą na posiłek. Nałożonych na nią obowiązków nie mogła wykonać w zwykłych godzinach pracy. Od połowy sierpnia 1993 r. do sierpnia 1994 r. pełniła dodatkowo obowiązki kadrowej. Elżbieta D. pracowała średnio 2,5 godziny dziennie ponad przewidzianą normę czasu pracy. Wiedział o tym bezpośredni jej przełożony - dyrektor Spółki Jacek T. Z tytułu różnicy czasu pracy Elżbieta D. nabyła prawo do czasu wolnego w wymiarze 25 dni roboczych; wykorzystała faktycznie 48 dni wolnych. Dni te otrzymała od pracodawcy „w prezencie”. Czas pracy pracowników zatrudnionych za granicą regulują przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.). W ocenie Sądu, to szczególne unormowanie czasu pracy nie uchyla kodeksowej regulacji tej materii, w tym zawartej w art. 135 § 1 KP. Przepis ten, wyłączający prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, nie może stanowić podstawy do stałego zatrudniania pracownika na stanowisku samodzielnym ponad obowiązujące powszechnie normy czasu pracy. Brak wyraźnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych nie jest przeszkodą w przyjęciu, że polecenie takie w istocie miało miejsce. Wykonywanie obowiązków poza normalnymi godzinami pracy za wiedzą i zgodą przełożonego dowodzi milczącego polecenia świadczenia pracy dodatkowej. Warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych za granicą określa uchwała Rady Ministrów Nr 71 z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (M. P. Nr 14, poz. 106). Zgodnie z § 5 tej uchwały, za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje wynagrodzenie z dodatkami przewidzianymi w art. 134 § 1 KP. Podstawę prawną do wypłaty ekwiwalentu za pracę w niedziele i święta stanowi art. 143 KP. Zasądzona na rzecz powódki kwota, na podstawie art. 477¹ § 1 KPC ponad żądanie pozwu, ustalona została zgodnie z wyliczeniem biegłego, które Sąd uznał za prawidłowe.

Wyrok ten zaskarżyła strona pozwana i podnosząc zarzuty naruszenia prawa materialnego oraz sprzeczności ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wniosła o jego zmianę i oddalenie powództwa lub uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Apelujący wywodził, że zasądzenie zatrudnionej na stanowisku samodzielny Elżbiecie D. wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, w niedziele oraz święta bez polecenia przełożonego narusza § 5 ust. 1 uchwały Nr 71 RM z dnia 3 maja 1989 r. i art. 135 KP. Zdaniem „T.” Sąd błędnie ustalił, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych w zwykłe dni oraz w niedziele i święta a także, że miała obowiązek pracy tylko w jedną sobotę w miesiącu. Sprzeczne z treścią materiału dowodowego jest również ustalenie, że udzielenie powódce dni wolnych od pracy było ze strony pozwanego prezentem.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 4 listopada 1997 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzoną kwotę obniżył do 24.609,11 zł. W pozostałym zakresie apelację oddalił nakazując pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 752 zł tytułem zwrotu wydatków. Sąd ustalił, że rozmiar pracy w godzinach nadliczbowych był mniejszy niż ustalił to Sąd pierwszej instancji. Od lutego do czerwca 1993 r. powódka pracowała dodatkowo dziennie 1 - 1,5 godzin. Z tego tytułu powinno nastąpić zmniejszenie zasądzonego wynagrodzenia o 2.341,13 zł. Od września 1994 r. sprawy kadrowe przejął od Elżbiety D. inny pracownik, co powoduje obniżenie zasądzonej kwoty o 3.536,91 zł. Tydzień pracy w Niemczech wynosi nie 42, lecz 46 godzin. Obniżenie z tego tytułu stawki godzinowej do 11,80 DM (17,70 DM z 50% dodatkiem) stanowi kwotę 2.138,02 zł. Powódka otrzymała 45 dni wolnych od pracy a powinna była otrzymać ich 33 - to przyczyna dalszego obniżenia zasądzonego wynagrodzenia o równowartość 82 godzin, tj. o 1.867,95 zł. Zdaniem Sądu, skoro wszelkie rozliczenia między stronami miały nastąpić po zakończeniu kontraktu, to roszczenie powódki stało się wymagalne 31 stycznia 1995 r. i od tej daty należało zasądzić odsetki.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok kasacją i wskazując jako jej podstawy naruszenia prawa materialnego, a to art. 135 KP i § 5 ust. 1 uchwały Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. oraz przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 KPC, wniosła o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Łodzi do ponownego rozpoznania. Skarżąca Spółka zakwestionowała ustalenie, że powódka stale wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. W jej ocenie

była to praca wykonywana „w razie konieczności”. Sąd nie odrzucił zeznań Jacka T. w tym zakresie. Dowolne jest także, zdaniem strony pozwanej, ustalenie ilości dodatkowych godzin pracy świadczonej przez Elżbietę D. Sąd nie wyjaśnił jakiego rodzaju prace wykonywała ona ponad obowiązującą ją normę czasu pracy.

W odpowiedzi na kasację powódka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W zakresie podstawy kasacyjnej określonej w art. 393¹ pkt 2 KPC skarżąca Spółka wskazała na naruszenie przez Sąd drugiej instancji art. 233 § 1 KPC. Nie określiła na czym polegało uchybienie temu przepisowi i jaki miało wpływ na wynik sprawy.

Zgodnie z art. 233 § 1 KPC Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Wbrew odmiennemu stanowisku strony pozwanej Sądy obu instancji zgromadziły i prawidłowo wykorzystały obszerny materiał dowodowy, w tym dokumenty, zeznania świadków Pawła D., Stanisława Ł., Marka D., Marii B., Jacka T., opinie biegłych. Ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku poprzedziła krytyczna jego analiza i ocena. Sąd drugiej instancji nie odrzucił zeznań Jacka T. - dyrektora Spółki, skoro w znacznej części na nich oparł swoje ustalenia (także co do braku polecenia wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych). Sąd ten wyraźnie wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w jakiej części zaaprobował ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji. Skorygował je na korzyść strony pozwanej między innymi w zakresie ilości przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych. Kasacja w tej części jest wyłącznie polemiką z ustaleniami Sądu wynikającą z odmiennej oceny dowodów.

Nie jest trafny kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego.

Czas pracy pracowników zatrudnionych na budowach eksportowych regulują §§ 10 i 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. Jest to regulacja szczególna w stosunku do zawartej w Kodeksie pracy. Nie jest jednak regulacją zupełną. W sprawach odmiennie nie unormowanych w powołanych przepisach rozporządzenia w odniesieniu do tej kategorii pracowników mają zatem zastosowanie przepisy Kodeksu pracy o czasie pracy. Według art. 135 KP (w brzmieniu obowiązującym)

zującym do dnia 31 grudnia 1996 r.) pracownicy zajmujący samodzielne stanowiska mogą być zatrudniani w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia. Przepis ten nie znaczy, iżby osoby zajmujące stanowiska samodzielne nie były objęte, jak inni pracownicy, maksymalnymi ochronnymi normami czasu pracy - dobowymi i tygodniowymi. Dlatego wszystkie przepisy ograniczające ich czas wolny i prawo do wypoczynku należy wyklądać ściśle. Zwrot „w razie konieczności” trzeba rozumieć wąsko - jako sporadyczną potrzebę uzasadnioną sytuacją szczególną, niecodzienną, niezwykłą, nadzwyczajną, wyjątkową, nie zaś jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy wynikające z wadliwie określonego zakresu czynności (ustalenia zadań) lub nieprawidłowej organizacji pracy. Faktyczny zakres obowiązków powódki (bo pisemnego zakresu czynności pracodawca jej nie wręczył) był tak wyznaczony, że, jak ustaliły to Sądy obu instancji, nie miała ona fizycznie możliwości wykonania ich w czasie pracy.

Zgodnie z § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie zasad i trybu określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz. U. Nr 37, poz. 215 ze zm.) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych mają prawo do dodatkowego wynagrodzenia, gdy dodatkową pracę wykonywali na polecenie zwierzchnika w niedzielę lub święto - jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia w tygodniu wolnego od pracy albo poza normalnymi godzinami pracy, jeżeli wykonanie tej pracy nie należało do ich obowiązków. Polecenie dotyczące pracy nie wymaga, co do zasady, żadnej szczególnej formy. Powinno, być wydane wyraźnie. Można go jednak dokonać także w sposób dorozumiany. Jeżeli przełożony jest obecny w pomieszczeniu (miejscu), w którym pracownik świadczy pracę, widzi (czy choćby tylko zauważa), że pracownik wykonuje pracę, nie reaguje na te fakty i milcząco je aprobuje, a co najmniej godzi się na nie, to takiemu zachowaniu zwierzchnika należy przypisać cechę prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę lub święto.

Uchwała Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych w § 5 ust. 1 reguluje sposób ustalenia przewidzianego w art. 134

§ 1 KP dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w godzinach nadliczbowych. Sąd zastosował ten przepis prawidłowo. Ustalił stawkę godzinową wynagrodzenia walutowego wynikającego z osobistego zaszeregowania powódki (2300 DM) w relacji do czasu pracy obowiązującego w Niemczech (195 godzin pracy miesięcznie), zwiększył ją o 50% i przeliczył na złote według średniego kursu marki.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====