

Wyrok z dnia 4 sierpnia 1999 r.

I PKN 181/99

Nazwanie czasu pracy "zadaniowym" nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 1999 r. sprawy z powództwa Waldemara M., Kazimierza N., Zygmunta D., Andrzeja C., Stanisława W. przeciwko „F.” Urządzenia i Montażu Przemysłowe Sp. z o.o. w W. o wynagrodzenia i inne roszczenia, na skutek kasacji powoda Stanisława W. od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5 listopada 1998 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację Stanisława W. (punkt 5) w zakresie dotyczącym roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

U z a s a d n i e n i e

Stanisław W. domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej „F.” - Urządzenia i Montażu Przemysłowe – Spółki z o.o. w W. wynagrodzenia w związku z zastosowaniem krótszego niż wymagany okresu wypowiedzenia, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za odzież roboczą i zwrotu kosztów posiłków regeneracyjnych.

Strona pozwana uznała powództwo do kwoty 47 zł z tytułu ekwiwalentu za odzież roboczą, a w pozostałej części wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 1997 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie zasądził na rzecz Stanisława W. kwoty:

- 684,20 zł z tytułu ekwiwalentu za odzież roboczą,
- 342,20 zł tytułem ekwiwalentu za użytkowanie własnej odzieży w okresie zatrudnienia i
- 454,50 DM tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia.

Sąd oddalił powództwo w zakresie zapłaty odsetek za dzień 5 grudnia 1991 r., wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i kosztów posiłków regeneracyjnych.

Tym samym wyrokiem zasądzone zostały również kwoty w markach niemieckich z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz po 47 zł z tytułu ekwiwalentu za odzież roboczą na rzecz innych powodów: Kazimierza N., Zygmunta D. i Andrzeja C., a ponadto zasądzono na rzecz Waldemara M. 47 zł, a wyrok zaoczny wydany w sprawie z jego powództwa utrzymany został w mocy do kwoty 885 marek niemieckich z odsetkami, a w pozostałej części ten wyrok zaoczny został uchylony i powództwo oddalone. W pozostałej części Sąd pierwszej instancji umorzył postępowanie.

Sąd ten ustalił, że powodowie zatrudnieni byli w pozwanej Spółce na budowach w Niemczech w pełnym wymiarze czasu pracy. Stanisław W. pracował na stanowisku montera izolacji od 16 lipca 1990 r. do 31 stycznia 1991 r. za wynagrodzeniem 1200 DM miesięcznie, od 1 lutego 1991 r. do 31 stycznia 1992 r. miał pracować na tym samym stanowisku i za tym samym wynagrodzeniem. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę Stanisławowi W. 3 grudnia 1991 r. ze skutkiem na 5 grudnia 1991 r. Zgodnie z zawartymi umowami o pracę powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pełny miesiąc wykonywania pracy z uwzględnieniem „kwalifikacji osobistych” i przy bezusterkowym wykonywaniu prac. Oprócz określonego w umowach wynagrodzenia walutowego pracownicy mogli otrzymać premię uznaniową, walutową w przypadku osiągnięcia przez budowę wyniku finansowego powyżej średniej zaplanowanej dla budowy. Od 8 maja 1990 r. w pozwanej spółce obowiązuje regulamin placowy dotyczący wynagrodzeń za pracę należnych od 1 kwietnia 1990 r. W regulaminie tym przyjęto zasadę, że na budowach pozwanej za granicą obowiązuje zadaniowy system wynagradzania, a podstawą rozliczania pracowników nie jest ich czas pracy, lecz wynik pracy, przy czym zadania skalkulowane są na 46 godzin pracy na tydzień, przy założeniu średniego poziomu kwalifikacji pracownika.

W czasie pracy za granicą powodowie nie zgłaszali na piśmie zastrzeżeń do sposobu obliczenia wynagrodzenia, a swoje twierdzenia odnośnie do pracy w godzinach nadliczbowych opierali na niepotwierdzonych przez zwierzchników zapisach,

prowadzonych potajemnie z obawy przed odesłaniem z budowy do Polski. Powodom nie wydawano poleceń ani zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, ani nikogo nie odesłano do kraju z powodu rozbieżności stanowisk w tej kwestii. Biegły badający dokumentację pozwanej nie stwierdził zleceń na pracę w godzinach nadliczbowych. Z dokumentacji tej wynika natomiast, że zadania wykonywane były terminowo, a za przekroczenie miesięcznej normy rzeczowej było wypłacane pracownikom dodatkowe wynagrodzenie zwane premią.

Sąd pierwszej instancji uznał za nieuzasadnione roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, gdyż wynagrodzenie za pracę powodów uzależnione było od ilości i jakości wykonywanej pracy, co wynika z umów i regulaminu, przy czym pracownicy pracowali w systemie zadaniowym. Roszczenia Stanisława W. dotyczące odzieży roboczej, ekwiwalentu za urlop, wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (który powinien wynosić 14 dni, a nie trzy dni jak twierdziła pozwana) oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd Wojewódzki uznał za zasadne do wysokości kwot wyliczonych na podstawie dowodu z opinii biegłego. Sąd uznał za nieuzasadnione żądanie dotyczące posiłków regeneracyjnych. Obowiązek ich dostarczania nie wynikał ani z umów o pracę, ani z przepisów regulujących pracę za granicą.

Wyrok ten zaskarżyli: strona pozwana oraz Stanisław W.

Stanisław W. zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo. Zarzucił naruszenie prawa materialnego, niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, sprzeczność istotnych ustaleń z treścią materiału dowodowego i uchybienia procesowe mające wpływ na wynik sprawy. W apelacji podkreślono, między innymi, że w wyroku Sądu pierwszej instancji bezpodstawnie przyjęto, iż praca ponad normy czasu pracy nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych i zastosowano wobec powoda art. 136 KP i § 4 ust. 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów z 3 maja 1989 r., a także niewyjaśniono, jakie zadania zostały nałożone na powoda i jaki był jego czas pracy. Kwestionowano ustalenie, że powód nie świadczył pracy ponad maksymalną normę czasu pracy oraz zarzucono nieprzeprowadzenie dowodu z przesłuchania powoda.

Sąd Apelacyjny w Warszawie sprostował oczywistą omyłkę rachunkową w punkcie I wyroku Sądu Wojewódzkiego, dotyczącym zasądzonego wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia i uwzględniając apelację strony pozwanej uchylił ten wyrok w części dotyczącej ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy – dochodzonych

przez Kazimierza N., Zygmunta D., Andrzeja C. i Waldemara M. oraz w części dotyczącej ekwiwalentu za odzież roboczą dochodzonego przez Stanisława W.

Apelacja strony pozwanej została oddalona w pozostałej części, a apelacja powoda Stanisława W. w całości.

W zakresie odnoszącym się do apelacji Stanisława W., Sąd Apelacyjny stwierdził, że zgromadzony przez Sąd Wojewódzki materiał dowodowy w pełni potwierdził, że brak jest podstaw do uznania, że Stanisław W. pracował w godzinach nadliczbowych. Powołał się na obowiązujący w pozwanym zakładzie pracy regulamin płacowy („który musiał być znany wszystkim pracownikom”), w myśl którego obowiązuje w nim zadaniowy system wynagrodzenia, a podstawą obliczania wynagrodzeń w tym systemie nie jest czas, a wynik pracy. Wymiar czasu pracy został w tym regulaminie określony na 46 godzin tygodniowo. Podanie regulaminu pracy do wiadomości pracownikowi nastąpiło przez wywieszenie w [...] biurze pozwanego przy ulicy Z., gdzie przychodzą kandydaci do pracy za granicą. Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji na podstawie opinii biegłego (który badał dokumentację pozwanej w Polsce i Niemczech), iż brak jest dokumentów, z których wynikałoby, że powodowie musieli pracować w godzinach nadliczbowych, czyli ponad 46 godzin efektywnego czasu pracy na tydzień. Stanisław W. poza własnymi, przez nikogo nie potwierdzonymi zapiskami, nie przedłożył żadnych dowodów na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Niezgłaszania roszczeń o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych nie można tłumaczyć obawą przed wcześniejszym powrotem do kraju. Stanisław W. zawarł dwie umowy o pracę i gdyby faktycznie był zmuszony do pracy przez 10 godzin dziennie nie musiał tej drugiej umowy podpisywać.

Sąd Apelacyjny za niesłuszny uznał zarzut nieprzesłuchania Stanisława W. „celem ostatecznego wyjaśnienia jego pracy w godzinach nadliczbowych”. Powód składał na tę okoliczność obszernie wyjaśnienia 12 lutego 1993 r. oraz był przesłuchiwany 27 grudnia 1994 r. Sąd znał również jego stanowisko w sprawie z obszernych pism procesowych, nie było więc – zdaniem Sądu drugiej instancji – konieczne przesłuchanie powoda bezpośrednio przed zamknięciem rozprawy.

Sąd Wojewódzki prawidłowo obliczył też wynagrodzenie należne powodowi za 11 dni wypowiedzenia i za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy oraz słusznie uznał, że brak jest podstaw do domagania się przez niego zwrotu kosztów posiłków regeneracyjnych. Z uchwały 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 (M.P. Nr 14, poz. 106) nie wynika, aby prywatny pracodawca miał obowiązek dostarczania takich posiłków.

Powód Stanisław W. wniósł kasację od omówionego wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie w części „oddalającej powództwo Stanisława W. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe”, „w części oddalającej powództwo o wynagrodzenie za skrócenie okresu wypowiedzenia w części oddalającej powództwo o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy oraz w części oddalającej powództwo o posiłki”.

W kasacji podniesiono zarzut naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy. Zarzucono naruszenie: art. 217 § 1 i 227 KPC przez nieprzeprowadzenie, wbrew obowiązkom wynikającym z tych przepisów, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i wnioskowanych przez stronę dowodów z dokumentów związanych z rozliczaniem czasu pracy powoda Stanisława W., art. 248 i 249 KPC przez przyjęcie, że na stronie pozwanej nie ciążył obowiązek przedstawienia znajdujących się w jej posiadaniu dokumentów stanowiących dowody istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktów, „podczas gdy nie istniały jakiegokolwiek przyczyny sprzeciwiające się przedstawianiu tych dokumentów organowi procesowemu”, art. 299 KPC przez nieprzesłuchanie Stanisława W. jako strony na okoliczność jego pracy ponad normy czasu pracy, w sytuacji niewyjaśnienia sprawy w tym zakresie na podstawie innych środków dowodowych, art. 233 KPC polegającego na niedokonaniu wszechstronnej oceny zebranych dowodów i zastosowaniu wadliwych kryteriów ich oceny oraz niedopuszczeniu dowodów wymienionych wyżej, bez których niemożliwe jest ustalenie pełnego stanu faktycznego i prawidłowe zastosowanie przepisów prawa oraz art. 278 KPC przez przyjęcie rozstrzygnięć prawnych zawartych w opinii biegłego Zdzisława M. oraz przez przyjęcie od tego biegłego informacji o fakcie, którego ustalenie należało do sądu. Podniesiono też zarzut naruszenia prawa materialnego – art. 136 KP oraz § 4 ust. 2 uchwały Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. polegającego na bezzasadnym przyjęciu, że przepisy te mają zastosowanie do rodzaju pracy wykonywanej przez Stanisława W. W uzasadnieniu kasacji podniesiono też zarzut naruszenia § 8 ust. 1 tej uchwały w związku z art. 79 KP. Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona w znacznej części, przy przyjęciu, że dotyczy ona – mimo nieprecyzyjnego, błędnego sformułowania - części wyroku oddalającego apelację powoda w zakresie powództwa o wynagrodzenie, ekwiwalent i posiłki.

Oddalając apelację powoda Sąd drugiej instancji przyjął, jako główne założenie, że nie stosuje się do niego dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ obowiązywał go zadaniowy „system wynagradzania”. Pogląd taki został przyjęty przedwcześnie, bez dostatecznej analizy stanu faktycznego sprawy oraz konstrukcji zadaniowego czasu pracy, czyli z naruszeniem art. 136 KP w brzmieniu sprzed nowelizacji, dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110). Roszczenie o wynagrodzenie byłoby nieuzasadnione w razie ustalenia, że powód pracował w zadaniowym systemie czasu pracy.

Określanie czasu pracy wymiarem zadań pracownika było możliwe tylko wówczas, gdy uzasadniały to rodzaj i warunki pracy, a pracowników i przypadki, w których przysługuje im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych określały przepisy o wynagrodzeniu. W myśl obecnie obowiązującego przepisu art. 129⁸ KP przesłankami stosowania zadaniowego czasu pracy są rodzaj pracy i jej organizacja. Jednakże nie można uznać ani obecnie, ani na gruncie poprzednio obowiązującego stanu prawnego, iż samo nazwanie systemu czasu pracy „zadaniowym” pozwalało na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Nie ma podstaw do przyjęcia na gruncie ustalonego stanu faktycznego, że czas pracy wszystkich pracowników strony pozwanej był określony wymiarem ich zadań. Dla takiego określenia czasu pracy – poza spełnieniem przesłanek z art. 136 KP (w dawnym brzmieniu) lub z art. 129⁸ KP (obecnie) – konieczne jest określenie zadań pracownika nie doraźnie, każdego dnia pracy, lecz w akcie (lub aktach) kreujących treść jego stosunku pracy. Jeżeli pracownik wykonuje codziennie, w określonym przez pracodawcę czasie polecenia swego przełożonego, to bez względu na stosowaną nazwę nie można przyjąć, by jego czas pracy określały zadania. Przy takim rozumieniu, wszyscy pracownicy zatrudnieni byłiby w ramach zadaniowego czasu pracy, a przepisy o charakterze gwarancyjnym, regulujące normy czasu pracy pozbawione byłyby znaczenia. Podkreślić przy tym trzeba, że zadania powinny być tak określone, by ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy (art. 129⁸ KP, poprzed-

nio art. 136 KP). Wynika stąd, że w przypadku ustalenia, iż powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy, konieczne jest poczynienie dalszych ustaleń co do rozmiaru obowiązujących go zadań, w szczególności możliwości ich wykonania w ramach norm czasu pracy. Gdyby okazało się, że nie było to możliwe, pracownik zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy nie byłby pozbawiony roszczenia o wynagrodzenie za pracę ponad normy czasu pracy. Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba przy tym kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (tak przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r. – I PKN 301/98 – dotychczas niepublikowanym).

W zaskarżonym orzeczeniu Sąd przyjął, że powoda (jak i pozostałych pracowników strony pozwanej) obowiązywał „zadaniowy system wynagrodzenia”. W związku z tym trzeba stwierdzić, że przyjęcie systemu wynagradzania uzależnionego od rezultatu pracy, a nie od jej czasu, nie wyłącza stosowania przepisów o czasie pracy, w tym również o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Takie stanowisko zajęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 204/97 (OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 290 i OSP 1998, nr 10, poz. 180 z glosą Zbigniewa Hajna).

Skład rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela pogląd co do tego, że sposób określenia wynagrodzenia jest bez znaczenia dla oceny zasadności roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepisy regulujące pojęcie godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę w tych godzinach, nie odnoszą się w ogóle do zasad wynagradzania za pracę, lecz do czasu pracy. W przepisach o wynagrodzeniu możliwe było jedynie określenie kręgu osób objętych zadaniowym czasem pracy oraz zasad wynagradzania tych osób za pracę w godzinach nadliczbowych. Tylko prawidłowo stosowany zadaniowy czas pracy wyłączałby roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie „zadaniowy” system wynagradzania.

Sąd Apelacyjny przyjął, że powód nie przedstawił dowodów świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, poza własnymi „przez nikogo, niepotwierdzonymi” zapiskami. Stanowisko to narusza art. 233 § 1 KPC (w związku z art. 382 KPC) i art. 299 KPC. Powód w apelacji powoływał się, między innymi, na zeznania świadka L. (wnioskowanego przez stronę pozwaną). Z zeznań tego świadka wynikało [...], że pracownicy codziennie przebywali na budowie w godzinach od 7⁰⁰ do 16,17,18, przy

czym do 16 pracowali tylko w „dniach zakupów”. Zeznania te nie zostały prawidłowo zanalizowane. W świetle stwierdzenia o nieudowodnieniu faktu należy rozważyć odmowę ponownego przesłuchania powoda. „Wyjaśnienia” powoda nie są dowodem. Natomiast jego przesłuchanie na rozprawie 27 grudnia 1994 r. [...] odwołuje się do wyjaśnień informacyjnych. Dowód z przesłuchania stron jest dowodem szczególnym w tym sensie, że jego przeprowadzenie zależy od stwierdzenia, czy pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. „Niewyjaśnienie” należy jednak odnieść do twierdzeń strony, która domaga się przeprowadzenia tego dowodu. Przeprowadzenie dowodu z przesłuchania strony (lub jego uzupełnienie), jest konieczne, jeżeli strona dotąd nie zdołała udowodnić faktów, których wykazanie ją obciąża, a dowód ten jest przydatny i odpowiedni dla udowadnianej tezy. Dysponowanie przez sąd wyjaśnieniami strony i jej pismami procesowymi nie stanowi przesłanki odmowy przeprowadzenia tego dowodu. W rozpoznawanej sprawie chodziłoby jedynie o bardziej szczegółowe przesłuchanie i wnikliwą ocenę tego dowodu, skoro postawiono zarzut nieudowodnienia faktu.

Niezasadne są natomiast pozostałe zarzuty kasacji. Wnioskowany przez powoda, a nieprzeprowadzony przez Sąd dowód z dokumentów strony pozwanej został określony szeroko i nieprecyzyjnie. Dla rozpoznania roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie jest konieczne przeprowadzenie dowodu z całej dokumentacji księgowej strony pozwanej dotyczącej budów, na których powód pracował. Dla stwierdzenia naruszenia art. 217 § 1 i 227 KPC konieczne byłoby nieprzeprowadzenie dowodu z konkretnego dokumentu, z którego treści wynikałaby praca powoda ponad normę czasu pracy. Te rozważania odnoszą się też do zarzutu naruszenia art. 248 i 249 KPC. Zarzut naruszenia art. 278 KPC jest niezasadny o tyle, że kwestia gdzie był wywieszony regulamin płacowy nie ma w ogóle istotnego znaczenia. Niezasadne są też zarzuty naruszenia § 4 ust. 2 i § 8 ust. 1 uchwały Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w związku z art. 79 KP. Z § 4 ust. 2 tej uchwały wynika uprawnienie i obowiązek jednostki kierującej do określenia formy wynagradzania stosownie do potrzeb realizowanej budowy (usługi) eksportowej. Nie jest jasne na czym miałyby polegać naruszenie tego przepisu. Uregulowanie sposobu wynagradzania nie ma znaczenia dla oceny roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, a z przepisu tego Sąd wyprowadził możliwość niestosowania regulacji dotyczącej norm czasu pracy. Powód reprezentowany przez adwokata, zarówno w piśmie popierającym powództwo, jak i w apelacji domagał się należności

za posiłki regeneracyjne, których dotyczy § 8 ust. 3 uchwały, a których dostarczenie nie jest obligatoryjne.

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w sentencji na mocy art. 393¹³ § 1 i 393¹² KPC.

=====