

Wyrok z dnia 16 listopada 2000 r.

I PKN 80/00

Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników, nie może, dochodząc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w wolne soboty, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2000 r. sprawy z powództwa Stanisława H. przeciwko 1) Przedsiębiorstwu Handlowemu „T.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G., 2) Przedsiębiorstwu Handlowemu „T.” Spółce Cywilnej w G. - Leszka B. i Wojciecha D. o przywrócenie do pracy i inne roszczenia, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 8 listopada 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Słupsku wyrokiem z dnia 1 czerwca 1999 r. [...] oddalił powództwo Stanisława H. o przywrócenie do pracy w Przedsiębiorstwie Handlowym „T.” Spółce z o.o. w G. oraz przeciwko temu Przedsiębiorstwu i Przedsiębiorstwu Handlowemu „T.” s.c. w G. - Leszkowi B. i Wojciechowi D. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni wolne od pracy i w porze nocnej, należności z tytułu podróży służbowych oraz ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił, że powód podjął pracę w Przedsiębiorstwie Handlowym „T.” spółce cywilnej w dniu 1 października 1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierownik hurtowni w S. Z dniem 2 stycznia 1996 r. hurtownia została przejęta przez PH „T.” Spółkę z o.o. w G. Spółka

ta zawarła z powodem umowę o pracę na warunkach obowiązujących u poprzedniego pracodawcy. Spółka cywilna wydała powodowi świadectwo pracy stwierdzające rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 1995 r. Powodowi nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Stanisław H. odpowiadał za prawidłowe funkcjonowanie hurtowni. Do jego obowiązków należało dbanie o dyscyplinę pracy podległych mu pracowników. W hurtowni pracowało zazwyczaj 5 osób. Towar zamawiał osobiście. Czyniła to także Gabriela F. Hurtownia funkcjonowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 6⁰⁰ do 14⁰⁰, a w sobotę od godz. 6⁰⁰ do 12⁰⁰. Pracownicy świadczący pracę w sobotę otrzymywali w zamian dzień wolny w poniedziałek. Dzień wolny udzielony w zamian za pracę w sobotę oznaczano na liście obecności literami „WS”, której pracownik w tym dniu nie podpisywał. Listy obecności nie były prowadzone systematycznie. Po zakończeniu miesiąca przekazywano je do G. Dokumenty przekazywano do siedziby Spółki za pośrednictwem kierowcy dostarczającego z G. towar albo bezpośrednio Wojciechowi D. podczas jego pobytów w S. Powód zwykle pracował w soboty jednak rozpoczynał pracę później i kończył ją wcześniej, opuszczał hurtownię w godzinach pracy. Jak w pozostałe dni. Zdarzało się, że Stanisław H. odbierał towar we wczesnych godzinach rannych, późnych wieczornych i nocnych. Jego pracy nikt praktycznie nie kontrolował. Wyjeżdżał do G. nie informując pracowników hurtowni o celu wyjazdu. Pracodawca nie zlecał mu odbywania podróży służbowych do G. Sporadycznie powód jeździł do siedziby Spółki, gdzie znajdował się magazyn, celem dokonania wyboru towaru. Towar pobierali z magazynu kierowcy i oni rozwozili go do hurtowni. Niekiedy przywożony był bezpośrednio przez dostawców. Na posesji, na której mają siedziby obydwie Spółki, zamieszkuje spokrewniony z powodem Leszek B. W roku 1996 żona powoda rozpoczęła działalność gospodarczą na własny rachunek. Powód dokonywał zakupów w hurtowniach nabiałowych korzystając z samochodu służbowego Polonez – Truck. Wobec braku dokumentacji czasu pracy nie jest możliwe ustalenie, czy powód pracował w każdą sobotę, w jakim rozmiarze, kiedy wykorzystywał czas wolny, czy i w jakim rozmiarze pracował w godzinach nadliczbowych. Obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej spoczywał na powodzie. Dotyczy to także jego czasu pracy.

Od 7 października 1996 r. do 4 kwietnia 1997 r. Stanisław H. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nie ustanowiono na ten czas stałego zastępcy. Obowiązki nieobecnego powoda przejął Wojciech D., który przyjeżdżał do S. we wtorki i czwartki.

Stanisław H. otrzymał kolejne zwolnienia lekarskie od 5 do 11 kwietnia i od 11 do 12 kwietnia. Przed upływem zwolnienia udzielonego do 4 kwietnia 1997 r. wniósł o udzielenie urlopu (wniosek z dnia 2 kwietnia), ale pracodawca wnioskowi temu odmówił. W dniu 10 kwietnia żona powoda doręczyła zwolnienie lekarskie za okres od 4 do 11 kwietnia bezpośrednio (obecnemu w tym dniu w S.) Wojciechowi D. W dniu 14 kwietnia Stanisław H. stawiał się do pracy. W tym samym dniu – strona pozwana nadesłała faksem pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na nieobecność w pracy w dniach od 5 do 11 kwietnia. W tym samym dniu na adres powoda przysłano pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 4 kwietnia 1997 r. umowy o pracę bez wypowiedzenia wobec nieobecności w pracy od 5 do 10 kwietnia 1997 r. bez zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności.

Do 1 stycznia 1997 r. do pracownika zatrudnionego na stanowisku samodzielnym należy stosować art. 135 § 1 KP, w jego brzmieniu sprzed nowelizacji ustawą z dnia 2 lutego 1996 r., oraz rozporządzenie 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 ustalania czasu trwania okresu próbnego (Dz.U. Nr 37, poz. 215). Powód należał do kategorii osób zatrudnionych za stanowisku kierowniczym, którym nie przysługiwało prawo do ekwiwalentu na pracę w godzinach nadliczbowych. Po 1 stycznia 1997 r., będący na zwolnieniu lekarskim Stanisław H. nie wykazał, że nie wykorzystał czasu wolnego.

W ocenie Sądu, przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była usprawiedliwiona. Naruszył on obowiązki z art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 KP. Rozporządzenie z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 49, poz. 299 ze zm.) zobowiązywało pracownika do zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności „pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w dniu następnym” (§ 9 ust.2). Powód uchybił temu terminowi z własnej winy.

Roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop Sąd oddalił jako przedwczesne.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 8 listopada 1999 r. [...] uchylił zaskarżony apelacją przez powoda wyrok w części dotyczącej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i przeka-

zał sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowni pierwszej instancji , oddalając apelację w pozostałej części.

W ocenie Sądu, Sąd pierwszej instancji wyjaśnił wszystkie okoliczności sprawy, a zebrany materiał dowodowy ocenił wszechstronnie i prawidłowo. Sąd podzielił pogląd prawny, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, wobec czego nie miał prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Za trafny uznał także wywód prawny Sądu pierwszej instancji dotyczący zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepisy powołanego w motywach zaskarżonego apelacją wyroku rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r., a także rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień z pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 81) zobowiązywały pracownika do zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy najpóźniej w drugim dniu absencji. Podanie przyczyny nieobecności nie wymaga żadnej szczególnej formy i można to uczynić w jakikolwiek sposób. Pracownik nieobecny w pracy nie musi tego uczynić osobiście. Mogła to też uczynić jego żona. Powód był obecny w hurtowni w dniu 7 kwietnia 1997 r. i nie powiadomił nikogo o przyczynie nieobecności. Postępowanie powoda, zwłaszcza wobec odmowy na wniosek z dnia 2 kwietnia 1997 r. udzielenia urlopu, dowodzi znacznego nasilenia złej woli.

Stanisław H. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego, a to: art. 52 § 1 KP, art. 56 § 1 KP w związku „ z § 1 i § 2 ust. 2 rozp. MPiPS w spr. sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy”, art. 129³ § 2 i 3 KP, art. 129¹¹ KP i art. 135 § 2 KP, oraz naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: art. 3 KPC, art. 228 § 1 i 2 KPC, a także art. 233 § 1 i 2 KPC w zw. z art. 6 KC oraz „ niewyjaśnienie istotnych okoliczności faktycznych sprawy”, wniósł o „zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy lub zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania stosownie do art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p. oraz zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w wolne soboty w wysokości ustalonej przez biegłego”, ewentualnie o „uchylenie pktu 1 wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 1.6.1999 r. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania również w objętym kasacją zakresie”.

Pełnomocnik skarżącego podniósł, że pozwani wbrew zarządzeniu Sądu nie przedstawili dokumentacji pracowniczej, w tym zwłaszcza list obecności. Uprzednio dokumenty te zostały okazane inspektorowi pracy. Dokumentacja zatem istniała, lecz pracodawca świadomie jej Sądowi nie ujawnił. Sąd nie ocenił właściwie, tj. negatywnie dla pozwanych, odmowy przedłożenia dokumentów. Zdaniem skarżącego, to pracodawca, a nie pracownik zobowiązany jest do przechowywania dokumentacji. Na pracodawcy, a nie na pracowniku spoczywa więc ciężar wykazania, że pracownik albo nie pracował albo, skoro pracował, to kiedy i przez jaki czas. Art. 129¹¹ KP, który nakłada na pracodawcę obowiązek ewidencji czasu pracy, jest przepisem szczególnym względem art. 6 KC. Powód pracował we wszystkie wolne soboty na polecenie pracodawcy, za jego zgodą i wiedzą bez ekwiwalentu. Pracodawca powinien wykazać, że było inaczej. Pełnomocnik skarżącego zakwestionował ustalenie Sądu w przedmiocie braku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy. Twierdził, że stan zdrowia Stanisława H. był pracodawcy znany, skoro żądał od niego przedstawienia aktualnego zaświadczenia o zdolności do pracy. Oceniając winę powoda Sąd pominął istotną okoliczność, że pracodawca nie poniósł żadnej szkody z tytułu niepowiadomienia go w terminie o przyczynie nieobecności w pracy.

Pełnomocnik skarżącego zarzucił pozwanyemu mactwo, nieuczciwość, niewiarygodność. Znaczna część uzasadnienia kasacji zawiera negatywną ocenę ich postawy etyczno - moralnej. Jego zdaniem, przy ocenie dowodów, zwłaszcza zeznań świadków, sąd powinien uwzględnić ich cechy osobowościowe, uczciwość, niekaralność, zależność pracowników od pracodawcy. Porównanie postawy powoda i pozwanych przemawia za wiarygodnością tego pierwszego. Krytycznie ocenił także wymiar sprawiedliwości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja w części dotyczącej podstawy z art. 393¹ pkt 2 KPC zmierza do wykazania, że Sąd wadliwie ocenił dowody zebrane w sprawie i przez to dokonał nieprawidłowych ustaleń. Ponieważ Sąd drugiej instancji nie prowadził postępowania dowodowego zarzuty proceduralne trzeba odnieść bezpośrednio do postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Na takiego głównego adresata zarzutów wskazuje także sformułowanie wniosków kasacyjnych. Postępowanie przed sądem pierwszej instancji nie podlega jednak kontroli kasacyjnej. Należy wobec tego przyjąć, że uchy-

bienia Sądu drugiej instancji polegają na tym, że nie tylko nie skorygował „błędów” wytkniętych w apelacji, ale je zaakceptował.

Art. 3 KPC nie nakłada na Sąd żadnych powinności. Jest skierowany do stron innych uczestników postępowania. To oni obowiązani są „dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody”. W czym Sąd uchybił temu przepisowi pełnomocnik skarżącego nie wyjaśnił. Ze względu na adresatów normy prawnej zawartej w art. 3 KPC zarzut naruszenia tego przepisu nie może stanowić usprawiedliwionej podstawy kasacyjnej.

W zakresie zarzutu naruszenia art. 233 KPC trzeba odmówić racji pełnomocnikowi skarżącego, że oceny wiarygodności zeznań świadków należy dokonywać z uwzględnieniem także ich cech charakterologicznych i osobowych. Przeciwnie. Powinna się ona opierać na zestawieniu i porównaniu zeznań świadka z innymi dowodami. Gdyby jednak nawet podzielić ten pogląd, to należy go odnieść także do stron. Dlatego nie jest tak, że Sąd powinien był dać wiarę w pełnym zakresie powodowi, gdyż w jego subiektywnym przekonaniu jest osobą bardziej wiarygodną niż pozwani. Nie jest dowodem na nierzetelność pracodawcy nakazanie mu przez inspektora pracy wypłaty pracownikowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w sytuacji, gdy prawo do ekwiwalentu może budzić uzasadnione wątpliwości (w warunkach zmiany pracodawcy w trybie art. 23¹ KP, tj. bez potrzeby rozwiązywania dotychczasowego stosunku pracy). Nie jest błędem, że Sąd pominął dowód z części dokumentacji przedłożonej uprzednio przez pozwanych inspektorowi pracy. Z treści protokołu kontroli i zalecenia wynika, że dokumentami, którymi dysponowała inspektor pracy były listy płac, a nie listy obecności. Z list płac można wydedukować za ile godzin (dni) pracy w okresie obrachunkowym (miesiącu) zapłacono pracownikowi (dysponując wiedzą o wysokości stawki godzinowej lub miesięcznej), ale nie da się wyczytać rozkładu czasu pracy w poszczególnych dniach tygodnia (z wyłączeniem świąt i niedziel). Słusznie przyjął Sąd, że brak dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracowników hurtowni obciąża powoda. To on zobowiązany był do rozliczania czasu pracy i prowadzenia jego ewidencji. Nie może więc skutków własnych zaniedbań przerzucać na inne osoby. W tych okolicznościach, to powód powinien był wykazać fakty, z których wywodzi skutki prawne. Zarzut naruszenia art. 233 KPC, czy to w związku z art. 6 KC, czy bez takiego związku, nie jest usprawiedliwiony. Jego uzasadnienie ogranicza się do kwestionowania ustaleń stanowiących faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, innych niż poczynione przez

skarżącego, w efekcie wadliwej, bo odmiennej od dokonanej przez Stanisława H., oceny dowodów.

Pełnomocnik skarżącego nie uzasadnił zarzutu naruszenia przez Sąd art. 228 KPC. Przepis ten stanowi, że fakty powszechnie znane lub znane sądowi urzędowo nie wymagają dowodu. W jaki sposób Sąd uchybił temu przepisowi i z jakimi konsekwencjami dla wyniku sprawy nie wiadomo. Dlatego nie jest możliwa kontrola kasacyjna jego zasadności.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy świadczenie pracy. Jest lub może być zwolniony z tego obowiązku z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy. Jedną z nich jest choroba powodująca niezdolność do pracy. Do podstawowych obowiązków pracownika należy także przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy. Przepisy wyznaczające zakres tego obowiązku zawarte są między innymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281). Według § 2 tego aktu, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W każdym przypadku o przyczynie uniemożliwiającej stawienie się do pracy pracownik jest zobowiązany zawiadomić pracodawcę niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności. Sposób zawiadomienia nie jest sformalizowany. Nietrzymanie terminu mogą usprawiedliwić wyłącznie „szczególne” okoliczności, do których zaliczono przykładowo „obłożną chorobę połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym”. Sąd ustalił, że powód o niezdolności do pracy w okresie od 5 kwietnia 1997 r. powiadomił pracodawcę w dniu 10 kwietnia, czym uchybił terminowi, a ponieważ nie zachodziły żadne szczególne okoliczności, które usprawiedliwiałyby zwłokę, naruszył tym samym obowiązki z art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 KP. Nie dochował terminu do zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy co najmniej godząc się, że uchybia obowiązkowi tego rodzaju, a zatem w sposób ciężki. Dla oceny stopnia winy powoda bez znaczenia jest okoliczność, że stan jego zdrowia był pracodawcy znany. Wniosek o udzielenie urlopu na czas przypadający bezpośrednio po upływie zwolnienia lekarskiego można było odczytać, że dotychczasowa przyczyna nieobecności powoda w pracy ustała. Skoro ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to zarzut naruszenia

przez Sąd art. 52 § 1 pkt 1 KP nie jest usprawiedliwiony. W konsekwencji bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 56 KP.

Spór o ekwiwalent za pracę w godzinach nadliczbowych i w wolne soboty obejmuje okres do 7 października 1996 r. Od tej bowiem daty do chwili rozwiązania stosunku pracy powód w ogóle pracy nie świadczył. Zgodnie z art. 43 pkt 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), przepisy działu szóstego zatytułowanego „czas pracy” w brzmieniu nadanym im tą ustawą obowiązują od 1 stycznia 1997 r. Roszczenia powoda związane z pracą dodatkową należy wobec tego oceniać według przepisów o czasie pracy sprzed ich nowelizacji. Znaczy to, że zarzut naruszenia art. 129³ § 2 i 3 oraz art. 129¹¹ KP jest bezprzedmiotowy, albowiem przepisy te w spornym okresie nie obowiązywały.

Zgodnie z art. 135 § 1 KP, pracownicy zajmujący kierownicze i inne samodzielne stanowiska mogą być zatrudniani w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia. Rozporządzeniem 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.) Rada Ministrów za pracowników na stanowiskach kierowniczych uznała kierowników komórek organizacyjnych wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej zakładu, zaś za pracowników na stanowiskach samodzielnych – pracowników, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem czynności poza zakładem pracy. Skarżący był kierownikiem hurtowni w S., stanowiącej jednostkę organizacyjną Spółki mającej siedzibę w G. Zajmował stanowisko kierownicze w zakładzie znajdującym się poza siedzibą pracodawcy, a zatem należał do pracowników objętych podmiotowym zakresem regulacji art. 135 § 1 KP.

Według art. 149 § 2 KP i § 3 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 117, poz. 511 ze zm.), pracownik, który na polecenie zakładu pracy wykonywał pracę w dniu dodatkowo wolnym od pracy powinien otrzymać dzień wolny w innym terminie, a jeżeli czasu wolnego nie otrzymał przysługuje mu za każdą godzinę pracy w tym dniu wynagrodzenie dodatkowe w wysokości 100% stawki osobistego zaszeregowania. Sąd ustalił, że powód pracował w wolne soboty. Z racji zajmo-

wanego stanowiska był gospodarzem „czasu pracy” w hurtowni. Do jego obowiązków należało zapewnienie prawidłowego toku pracy, właściwa jej organizacja. Dokonywał w imieniu pracodawcy rozliczania czasu pracy. Udzielał i podległym mu pracownikom i sobie samemu czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy. Na nim spoczywał obowiązek wykazania ilości godzin przepracowanych w wolne soboty bez ekwiwalentu w postaci czasu wolnego. Ponieważ Stanisław H. nie udowodnił, że nie korzystał z czasu wolnego w zamian za pracę w wolne soboty (którego sam powinien był udzielać sobie), oddalenie jego roszczenia o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za pracę w te dni jest prawidłowe.

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

=====