

Wyrok z dnia 23 listopada 2001 r.

I PKN 678/00

Wykonywanie przez pracownika zatrudnienia w rozmiarze czasu pracy wyższym niż umówiony, nie uzasadnia roszczenia o ustalenie innego wymiaru czasu pracy niż umownie określony.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Stefana C., Zdzisława K. przeciwko Przedsiębiorstwu Wielobranżowemu „W.” Sp. z o.o. w K. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 15 czerwca 2000 r. [...]

o d r z u c i ł kasację w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy oraz odprawy pieniężnej;

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pozostałym zakresie i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 15 czerwca 2000 r. oddalił apelacje powodów Stefana C. i Zdzisława K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa-Nowej Huty z dnia 20 grudnia 1999 r. oddalającego ich powództwa. W sprawie tej powodowie domagali się od pozwanego Przedsiębiorstwa Wielobranżowego „W.” Spółki z o.o. w K. zasądzenia kwot: po 4.880, 60 zł z odsetkami z tytułu należnych im dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych; po 2.440,30 zł z odsetkami z tytułu należnych im dodatków za pracę w porze nocnej; po 2.142 zł z odsetkami tytułem należnych im odpraw pieniężnych, a także sprostowania świadectw pracy przez stwierdzenie, że przez cały okres zatrud-

nienia u strony pozwanej byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Z uwagi na art. 291 § 1 KP powodowie ograniczyli swoje roszczenia finansowe do okresu ostatnich trzech lat. Z ustaleń Sądów meriti wynikało, że powodowie byli zatrudnieni u strony pozwanej na stanowiskach recepcjonisty-portiera. Powód Stefan C. był zatrudniony od 1 września 1991 r., początkowo w oparciu o 19 umów na czas określony, a od 1 stycznia 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Jego wymiar czasu pracy był kilkakrotnie zmieniany i wynosił: we wrześniu 1991 r. 7/8 etatu, od 1 października 1991 r. do 30 września 1992 r. - ½ etatu, od 1 października 1992 r. do 31 marca 1993 r. - pełen etat, a od 1 kwietnia 1993 r. do 31 lipca 1998 r. - ¼ etatu. Natomiast powód Zdzisław K. był zatrudniony od 1 października 1992 r. do 31 grudnia 1992 r. w wymiarze ½ etatu, a następnie od 1 lipca 1995 r. do 31 grudnia 1996 r. na czas określony w wymiarze ¼ etatu, a z dniem 1 stycznia 1997 r. pracował na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Umowy o pracę zostały rozwiązane za wypowiedzeniem z dniem 31 lipca 1998 r. z przyczyn dotyczących pracodawcy (wygaśnięcie umowy dzierżawy budynku). W spornym okresie czasu pracy powodów wynosił 12 godzin na dobę, po których korzystali z 24 godzin wolnych od pracy (12/24), tj. według comiesięcznie ustalanego harmonogramu - od 7⁰⁰ do 19⁰⁰, następnie 24 godziny wolne od pracy, a po nich od 19⁰⁰ do 7⁰⁰. W dniu 30 grudnia 1998 r. strona pozwana złożyła w Prokuraturze Rejonowej zawiadomienie o dokonaniu kradzieży dokumentów, w tym między innymi harmonogramów obsługi i list obecności pracowników. Dochodzenie w tej sprawie zostało umorzone z powodu braku dowodów, że popełniono przestępstwo.

Na podstawie takich ustaleń Sądy meriti uznały, iż powodowie nie wykazali, że pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, a nawet w godzinach nadliczbowych. Takiego dowodu nie stanowią ich twierdzenia i zeznania świadków, że pracowali w systemie 12/24, czemu nie zaprzeczyła co do zasady strona pozwana. Powodowie nie wykazali bowiem w jakich konkretnie dniach i miesiącach wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej, poprzestając na szacunkowym wyliczeniu należnego im wynagrodzenia z tych tytułów za czerwiec 1996 r., grudzień 1997 r. i styczeń 1998 r. Sąd Okręgowy uznał, że takim dowodem nie były przedłożone przez powodów plany dyżurów za grudzień 1997 r. oraz za okres od stycznia do czerwca 1998 r., które „w żadnym razie nie mogą stanowić dowodu na okoliczność pracy powodów w godzinach nadliczbowych za okres od sierpnia 1995 r., jak również za miesiące, za które zostały przedstawione”, albowiem w zapisach tych

harmonogramów w poszczególnych miesiącach i dniach miały miejsce liczne korekty dyżurów. Ponadto strona pozwana okresowo zatrudniała dodatkowo dwóch recepcjonistów, a niektórzy z zatrudnionych przesłuchani w charakterze świadków twierdzili, że nie byli zatrudniani w porze nocnej (świadek P.), albo że pozwana wypłacała im wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (świadek P.K.). Wprawdzie nie można było wykluczyć, że powodowie w niektórych miesiącach mogli przekroczyć obowiązujące ich normy czasu pracy lub wykonywać pracę w porze nocnej, ale nie wystarcza to dla zasądzenia im należności z tych tytułów, które muszą pozostawać w ścisłym związku z określeniem konkretnych dat świadczenia pracy i jej wymiarem, a nie ogólnymi i nawet zasadnymi stwierdzeniami, że praca była wykonywana ponad obowiązujące normy czasu pracy oraz w porze nocnej. W szczególności z samego tylko faktu zatrudnienia określonej liczby portierów nie można wywieść, że powodowie stale wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej. Obowiązek wykazania dat i rozmiaru tak świadczonej pracy spoczywał na powodach, którzy wywodzili z tego skutki prawne. Ocena tych okoliczności została negatywnie dokonana w ramach dyspozycji art. 6 KC i 233 § 1 KPC.

Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że Sąd pierwszej instancji trafnie nie zasądził na rzecz powodów „normalnego” wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, albowiem nie zgłosili oni takiego żądania w toku procesu, a z treści pozwów i zeznań powoda Zdzisława K. wynikało, że otrzymywali oni wyższe wynagrodzenia niż określone w umowie o pracę. W konsekwencji nie było podstaw do orzekania w tym zakresie stosownie do treści art. 477¹ § 1 KPC. Sąd Okręgowy uznał, iż roszczenie powodów o sprostowanie świadectw pracy było spóźnione, albowiem nie wnieśli oni o przywrócenie uchybionego terminu z art. 97 § 2¹ KP na podstawie art. 265 KP. Roszczenia powodów o zasądzenie odpraw pieniężnych z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy były nieuzasadnione, albowiem byli oni zatrudnieni jako renciści w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 8 ust. 3 pkt 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw).

W kasacji pełnomocnik powodów zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego, podnosząc zarzuty naruszenia prawa materialnego - „art. 1,2 ust. 3, 4 i 5 ust. 1 rozp. RM z 20.XI.1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za prace w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, art. 129¹ § 2,

134 § 1, 137 § 2 k.p., art. 8 ust. 3 pkt 4 ustawy z 28.XII.1989 r. i art. 265 § 1 k.p. polegające na niezastosowaniu tych przepisów w niniejszej sprawie”. Ponadto zarzucił naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy - art. 382 w związku z art. 233 § 1 i 2 KPC - polegające na bezkrytycznej akceptacji przez Sąd Okręgowy dowolnych ustaleń Sądu Rejonowego. Na tych podstawach skarżący domagali się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa oraz zasądzenia kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Krakowie i przekazania sprawy temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu kasacji twierdzi się, że kilkuletnie zatrudnienie powodów powyżej normy czasu pracy ustalonej w umowach o pracę stanowiło wystarczającą wskazówkę do ustalenia, że strony przez fakty konkludentne uzgodniły zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie skarżących rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwalało uznać, że powodowie stale wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, chociaż z braku dokumentacji czasu pracy „przedstawili symulacyjne wyliczenie czasu pracy, od którego uwolnił się pozwany pracodawca, zobowiązany do przedstawienia dokumentacji czasu pracy”. W szczególności Sąd Okręgowy nie przesłuchał pozwanego na te okoliczności. Ponadto Sąd Okręgowy nie dostrzegł, że pozwany nie powiadomił powodów o prawie zaskarżenia świadectw pracy, tymczasem wystąpienie z powództwem o sprostowanie świadectw pracy obliuguje ex officio sądy pracy do potraktowania go jako zawierającego wniosek o przywrócenie terminu.

W odpowiedzi na kasację pozwany wniósł o jej odrzucenie ze względu na niższą niż 10.000 zł wartość przedmiotu zaskarżenia, ewentualnie domagając się odmowy przyjęcia jej do rozpoznania ze względu na brak okoliczności uzasadniających rozpoznanie oczywiście bezzasadnej skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie Sąd Najwyższy przyjął, iż z uwagi na datę wydania wyroku przez Sąd drugiej instancji (15 czerwca 2000 r.) skarga kasacyjna podlegała rozpoznaniu na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywil-

nych oraz ustawy o komornikach sądowych i egzekucji (Dz.U. Nr 48, poz. 554), a przeto zawarte w odpowiedzi na kasację zarzuty sformułowane w oparciu o przepisy ustawy nowelizującej nie mogły być w sprawie stosowane (art. 5 ust. 2 tej ustawy).

Natomiast kasacja okazała się częściowo niedopuszczalna z innych przyczyn w zakresach dotyczących sprostowania świadectw pracy oraz żądania zasądzenia odpraw pieniężnych na rzecz powodów z tytułu zwolnienia ich z pracy z przyczyn dotyczących pozwanego pracodawcy. Przede wszystkim należało mieć na uwadze, że w pozwach powodowie domagali się sprostowania wydanych im świadectw pracy przez zamieszczenie informacji, iż przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy i o takim roszczeniu wyrokował Sąd pierwszej instancji, oddalając powództwo w tym zakresie. Następnie w apelacji, a także pośrednio w kasacji (stawiając zarzut naruszenia art. 265 § 1 KP dotyczący między innymi dopuszczalności przywrócenia terminu żądania sprostowania świadectwa pracy przez sąd pracy - art. 97 § 2¹ KP), powodowie zmierzali do zmiany podstawy prawnej i rodzaju powództwa w tym zakresie, domagając się ustalenia pełnego wymiaru zatrudnienia u pozwanego pracodawcy w trybie art. 189 KPC. Tymczasem dyspozycje art. 383 KPC wykluczają dopuszczalność rozszerzania żądania pozwu lub występowanie z nowymi roszczeniami, co już w postępowaniu apelacyjnym oznaczało niedopuszczalność zmiany powództw w zakresie sprostowania świadectw pracy powodów na powództwa o ustalenie wymiaru zatrudnienia powodów u strony pozwanej. W konsekwencji kasacja w części dotyczącej sprostowania świadectw pracy powodów, która ograniczała się do zarzutu naruszenia przepisu art. 265 § 1 KP, dotyczącego przywrócenia terminu z art. 97 § 2¹ KP, była oczywiście niedopuszczalna, jako że była wyłączona w sprawach dotyczących świadectw pracy i roszczeń z tym związanych na podstawie art. 393 pkt. 6 KPC (w aktualnym stanie prawnym kasacja w takim zakresie nie przysługuje na podstawie art. 392¹ § 2 pkt 2 KPC). Natomiast podniesiony w kasacji powodów zarzut naruszenia art. 8 ust. 3 pkt 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19) nie został w kasacji w jakikolwiek sposób uzasadniony. W tej części należało wskazać, iż brak uzasadnienia podniesionego zarzutu naruszenia przepisu prawa materialnego stanowił istotną konstrukcyjną wadę kasacji, zwalniającą Sąd Najwyższy od snucia domysłów w tym zakresie, a w konsekwencji skarga kasacyjna podlegała w tej części odrzuceniu na podstawie

art. 393⁸ § 1 KPC. Z tych przyczyn jedynie incydentalnie należało potwierdzić oczywistość konstatacji Sądu drugiej instancji, iż przepisy prawa pracy pozostawiają stronom stosunku pracy swobodę w umownym ustalaniu wymiaru zatrudnienia pracownika, co w szczególności oznacza, że zatrudnianie pracownika w wyższym niż umówiony rozmiarze czasu pracy nie uzasadnia roszczenia o ustalenie innego wymiaru zatrudnienia pracownika niż umownie określony. W przypadkach przekraczania umownie ustalonego rozmiaru czasu pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną, w tym za pracę wykonaną ponad umownie ustalony wymiar jego zatrudnienia.

Natomiast kasacja była uzasadniona w zakresie dotyczącym roszczeń o wynagrodzenie za pracę wykonaną przez powodów w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Nie do przyjęcia było stanowisko Sądów meriti, które ustaliły, iż powodowie mogli wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych i bez wątplenia pracowali w godzinach nocnych, tyle że nie należy się im z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie tylko dlatego, że nie byli w stanie udowodnić dokładnie w jakich konkretnie dniach i ściśle w jakim rozmiarze świadczyli tego rodzaju prace. Narusza to zasadę swobodnej sędziowskiej oceny zabranego materiału dowodowego (art. 233 § 1 KPC) oraz powołane w kasacji przepisy materialnego prawa pracy o czasie pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej. Błędny jest zwłaszcza pogląd, że ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 KC w związku z art. 300 KP), albowiem to pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika (art. 129¹¹ KP). Sądy meriti powinny zatem wymagać od pracodawcy przedłożenia takiej dokumentacji, a w przypadku jej braku uzyskać stosowne wyjaśnienia ze szczegółowym odniesieniem się do zgłaszanych roszczeń powodów. Wprawdzie z materiału dowodowego w sprawie wynika, że znaczna część takiej dokumentacji zaginęła, co jednakże nie zwalniało pozwanego pracodawcy od ciężącego na nim obowiązku dowodowego dotyczącego ewidencji czasu pracy w zakresie zgłaszanych żądań powodów, a w tym kontekście Sądy meriti nie mogły się uwolnić od powinności wyjaśnienia sprawy w stopniu dojrzałym do prawidłowego orzekania. Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej mogą być rozwiązane przez Sąd drugiej instancji przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich oko-

liczności sprawy (art. 322 KPC), w tym zwłaszcza po rozważeniu zgłaszanych przez stronę pozwaną propozycji ugodowego zakończenia sprawy.

W tym celu Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 393¹³ KPC w związku z art. 98 KPC.

=====