

**Wyrok z dnia 5 lutego 2002 r.**

**I PKN 845/00**

**1. Wniesienie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy nie może być potraktowane jako wniosek o przywrócenie terminu z art. 264 § 2 k.p.**

**2. Oddalenie powództwa wyłącznie wskutek błędnej oceny przekroczenia terminu z art. 264 § 2 k.p. i braku podstaw do jego przywrócenia jest nierozpoznananiem istoty sprawy w rozumieniu art. 378 § 2 k.p.c. (w brzmieniu przed nowelizacją dokonaną ustawą 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 cywilnych oraz ustawy o komornikach sądowych i egzekucji, Dz.U. Nr 48, poz. 554; obecnie art. 386 § 4 k.p.c.).**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca) , Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2002 r. sprawy z powództwa Władysława B., Zdzisława G., Juliusza K., Mariana R., Tomasza K., Pawła Ś. przeciwko P. Korporacji Budowlanej P. S.A. w P. o odszkodowanie, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, sprostowanie świadectwa pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 21 czerwca 2000 r. [...]

**z m i e n i ł** zaskarżony wyrok w części uwzględniającej apelację powodów i zasądzającej na ich rzecz odszkodowania (pkt I lit. a-e) w ten sposób, że oddalił apelację powodów oraz w części rozstrzygającej o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt III) w ten sposób, że znosi je wzajemnie między stronami;

**o d d a ł i ł** kasację w pozostałym zakresie i zniósł między stronami koszty postępowania kasacyjnego.

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

Pozwami wniesionymi w dniu 13 marca 1995 r. powodowie Juliusz K., Zdzisław G., Tomasz K., Władysław B., Paweł Ś. i Marian R. (który pozew wniósł w dniu 17 marca 1995 r.), żądali sprostowania wydanych im przez pozwanego pracodawcę - P. Korporację Budowlaną „P.” S.A. w P. - świadectw pracy (z dnia 18 stycznia 1995 r.) przez zmianę sformułowania, że stosunek pracy łączący strony wygasł na skutek porzucenia pracy przez powodów, na sformułowanie, iż stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron. Ponadto powodowie wnieśli o zasądzenie na rzecz każdego z nich po 10.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 1995 r. Sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Na rozprawie w dniu 14 czerwca 1995 r. powodowie zmienili roszczenia o sprostowanie świadectw pracy, na żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunków pracy, a nadto wnieśli o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od „rozwiązania umów o pracę i wygaśnięcia stosunków pracy”. Na rozprawie w dniu 25 października 1995 r. pełnomocnik powodów cofnął pozew w imieniu Mariana R. W piśmie procesowym z dnia 12 maja 1997 r. powodowie sprecyzowali żądania dotyczące odszkodowania i wnieśli o zasądzenie na rzecz: Tomasza K. kwoty 14.764,40 zł, Władysława B. kwoty 10.956,28 zł, Zdzisława G. kwoty 10.786,39 zł, Juliusza K. kwoty 12.008,87 zł oraz Pawła Ś. kwoty 15.000,00 zł.

Po kilkakrotnej jeszcze zmianie powodowie w sposób ostateczny sprecyzowali swe roszczenia w piśmie z dnia 3 stycznia 2000 r. i wnieśli o zasądzenie na rzecz:

- Władysława B. kwoty 45.352,03 zł (w tym kwoty 28.840,41 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia oraz za „nadgodziny”; kwoty 6.315,14 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 10.196,48 zł tytułem odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy);

- Zdzisława G. kwoty 40.351,92 zł (w tym kwoty 27.678,14 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia oraz za „nadgodziny”; kwoty 4.949,62 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 7.724,16 zł tytułem odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy);

- Juliusza K. kwoty 40.195,81 zł (w tym kwoty 2.020,07 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia oraz za „nadgodziny”; kwoty 5.262,14 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 7.913,60 zł tytułem odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy);

- Tomasza K. kwoty 39.957,13 zł (w tym kwoty 24.136,13 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia oraz za „nadgodziny”; kwoty 6.421,48 zł tytułem ekwiwalentu za

niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 9.399,52 zł tytułem odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy);

- Pawła Ś. kwoty 45.645,62 zł (w tym kwoty 28.903,02 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia oraz za „nadgodziny”; kwoty 6.735,56 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 10.007,04 zł tytułem odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 15 marca 2000 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu zasądził od strony pozwanej na rzecz powodów: Władysława B. kwotę 28.840,41 zł z ustawowymi odsetkami (pkt 1 wyroku); Zdzisława G. kwotę 27.678,14 zł z ustawowymi odsetkami (pkt 2 wyroku); Pawła Ś. kwotę 28.903,02 zł z ustawowymi odsetkami (pkt 3 wyroku); Juliusza K. kwotę 27.020,07 zł z ustawowymi odsetkami (pkt 4 wyroku) i Tadeusza K. kwotę 24.136,13 zł z ustawowymi odsetkami (pkt 5 wyroku). W pozostałym zakresie Sąd powództwa oddalił, a postępowanie w stosunku do powoda Mariana R. umorzył. Sąd częściowo obciążył stronę pozwaną wydatkami poniesionymi w sprawie do kwoty 3.559,40 zł, a koszty zastępstwa procesowego stosunkowo rozdzielił (pkt 10 wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana zawierała z niemieckimi kontrahentami umowy o dzieło, dotyczące wykonania określonych prac budowlanych na terytorium Niemiec. Na budowach tych byli zatrudniani polscy pracownicy. Jeden z takich kontraktów dotyczył budowy kliniki weterynaryjnej w G., a drugi budowy centrum frachtowego w B. Firmy niemieckie płaciły pozwanej spółce za liczbę wykonanych elementów. Powodowie (posiadający ponad 10-letni staż pracy) zatrudnieni zostali na obu tych budowach eksportowych w Niemczech na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony. Władysław B. i Zdzisław G. pierwsze umowy z pozwaną spółką zawarli w dniu 18 marca 1994 r. Na mocy tych umów zostali zatrudnieni od dnia 20 kwietnia 1994 r. na budowie w G. w charakterze monterów szalunków. Od 17 kwietnia 1994 r. na tej samej budowie, na podstawie umów z dnia 15 kwietnia 1994 r. zaczęli pracować Tomasz K., Juliusz K. i Paweł Ś. w charakterze zbrojarzy-betoniarzy. Okres zatrudnienia powodów był wydłużany na podstawie aneksów do tych umów. Na podstawie umów z dnia 3 października 1994 r. wszyscy powodowie zostali przeniesieni na budowę w B. Ostatni pisemny aneks przedłużał okres zatrudnienia do dnia 21 grudnia 1994 r. Mimo to powodowie na podstawie ustnych porozumień podjęli pracę po tej dacie i pracowali do dnia 17 stycznia 1995 r. Zgodnie z postanowieniami umów pracownicy mieli otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 15,71 DM netto

za godzinę pracy. W kwocie tej miała mieścić się tzw. 13-nastka i ekwiwalent za urlop. Powodowie mieli wykonywać prace wynikające z harmonogramu robót określonego przez kierownika kontraktu w czasie pracy wynoszącym 169 godzin miesięcznie. Realizacja robót miała odbywać się w oparciu o obowiązujące na budowie normy czasowe dla poszczególnych rodzajów pracy. Jedno z uregulowań umów dotyczyło wyrażenia zgody przez pracowników na ewentualne zastosowanie przez kierownictwo budowy akordowego lub czasowo-zadaniowego systemu płac. Strony wyraziły zgodę na pracę w czasie dłuższym niż przewidziany w umowach o pracę w przypadku niewykonania określonej normy czasowej. W przypadku przekroczenia przez pracownika przerobu 7.000 DM na miesiąc, 30% z kwoty tej nadwyżki miało zwiększyć wynagrodzenie pracownika. Na budowach w G. i B. w okresie zatrudnienia powodów nie zastosowano akordowego ani czasowo-zadaniowego systemu płac. Wydłużano natomiast czas pracy, by wykonać harmonogram i normy niemieckie, o których nie informowano pracowników. Powodowie nie mogli w czasie wynikającym z umowy o pracę wykonać tych norm, co spowodowane było złą organizacją pracy, za co odpowiedzialny był kierownik budowy. Wynagrodzenie było wypłacane powodom na podstawie list płac, sporządzanych w dowolny sposób przez kierownika budowy. Było one wyliczane w oparciu o przyjmowany przez kierownika, nie poparty żadnymi dokumentami (powodowie na budowach tych nie podpisywali kart czasu pracy), „rzekomy” czas pracy powodów, przy uwzględnieniu ich wydajności pracy, według subiektywnej oceny kierownika. Powodowie pracowali na budowach po 11 godzin dziennie, od godziny 7<sup>00</sup>-19<sup>00</sup>, a niekiedy nawet do 22<sup>00</sup>. Mogli zejść z budowy dopiero wówczas, gdy kierownik wyraził zgodę. Powodowie pracowali we wszystkie soboty.

W dniu 16 stycznia 1995 r. powodowie skierowali do pozwanej pismo zatytułowane „wypowiedzenie”, w którym stwierdzili, że w związku z naruszeniem podstawowych praw budowniczych i oszustwami finansowymi na ich szkodę, składają w ciągu 3 dni wypowiedzenie oraz żądają wyrównania poborów. Nie chcieli w rzeczywistości rozwiązać kontraktu, ale mieli nadzieję wyegzekwować swoje roszczenia. W dniu 17 stycznia 1995 r. powodowie przyjechali do pracy, a kierownik budowy przedstawił im ultimatum, aby do godziny 9<sup>00</sup> „opuścili swoje roszczenie albo opuścili budowę”. O godzinie 12<sup>00</sup> powodowie na polecenie Roberta K. zeszli z budowy i po przebraniu się z odzieży roboczej czekali na wypłacenie zaliczki, gdyż nie mieli pieniędzy na powrót. Po upływie godziny kierownik budowy wezwał ich do podjęcia

pracy, lecz oni odmówili, gdyż kierownik nie był w stanie zapewnić wyrównania wynagrodzeń. Do Polski powodowie wrócili 18 stycznia 1995 r. W dniu następnym (19 stycznia 1995 r.) udali się do siedziby pozwanego pracodawcy, gdzie wręczono im świadectwa pracy, z których wynikało, iż stosunki pracy wygasły na skutek porzucenia pracy. W dniu 27 stycznia 1995 r. powodowie wystąpili do pracodawcy o sprostowanie świadectw pracy. Pismem z dnia 2 lutego 1995 r. pozwany pracodawca poinformował powodów, iż świadectwa pracy zostały wydane zgodnie ze stanem faktycznym.

W dniu 13 marca 1995 r. powodowie osobiście złożyli pozwy o sprostowanie świadectw pracy, a ich pełnomocnik pozwy o wyrównanie wynagrodzeń. Na rozprawie w dniu 14 czerwca 1995 r. powodowie reprezentowani przez adwokata zmienili roszczenie o sprostowanie świadectw pracy na żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, wnosząc o przywrócenie terminu do złożenia odwołania.

Sąd Rejonowy uwzględnił żądania w zakresie wyrównania wynagrodzeń za 8-godzinny czas pracy i za pracę w godzinach nadliczbowych. Oddalił natomiast żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odszkodowania na nieuzasadnione stwierdzenie wygaśnięcia umów o pracę. W ocenie Sądu, brak było podstaw do przywrócenia uchybionego terminu do złożenia odwołań od stwierdzenia przez pracodawcę wygaśnięcia umów o pracę wskutek jej porzucenia. Zdaniem Sądu, powodowie nie uprawdopodobnili, że uchybili terminowi bez swojej winy. Nie wykazali by opóźnienie było wynikiem opieszałości pozwanego. W dniu 6 lutego 1995 r. udzielił on bowiem powodom odpowiedzi na ich pismo z dnia 27 stycznia 1995 r., a nadto od dnia 10 marca 1995 r. powodowie byli reprezentowani przez adwokata. Ze względu na uchybienie terminowi do wniesienia odwołania, Sąd oddalił powództwo w przedmiocie odszkodowania. Sąd oddalił również roszczenia o ekwiwalenty za urlop wypoczynkowy, przyjmując że na mocy umów o pracę ekwiwalent był zawarty w stawce godzinowej. Dochodzenie więc roszczeń powodów z tego tytułu, przy jednoczesnym żądaniu wynagrodzenia, jest niezasadne.

Sąd ustalił, że zgodnie z umowami o pracę powodowie mieli otrzymywać wynagrodzenie walutowe, określone stawką godzinową w wysokości 15,71 DM netto, a czas pracy miał wynosić 169 godzin miesięcznie. Zdaniem Sądu, nie można przyjąć, że porozumienia między stronami wprowadzały akordowy lub czasowo-zadaniowy system pracy. Takie systemy nie zostały zastosowane w okresie zatrudnienia powo-

dów na budowach w G. i B. Wynagrodzenie za pracę było powodom wypłacane na podstawie list płac sporządzanych przez kierownika budowy. Zapisywany był jedynie czas pracy, zresztą niezgodny z rzeczywistością, gdyż pozwany pracodawca nie prowadził żadnej dokumentacji pracy, mimo że był do tego zobowiązany. W ocenie Sądu, skoro powodów nie informowano przy wypłacie, czy wypracowali określoną normę lub czy prace wykonywali w określonym czasie, to nie można przyjąć, iż powodowie pracowali w oparciu o te systemy płac. Pracodawca nie udowodnił również, iż przyczyną dłuższego czasu pracy niż 8-godzinny, była niedostateczna wydajność lub zła jakość pracy powodów. Sąd uznał, że powodom przysługiwało wynagrodzenie walutowe za każdą przepracowaną godzinę według stawki 15,71 DM, a oprócz tego dodatek za pracę w czasie przekraczającym 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień. Sąd Rejonowy stwierdził, że nawet gdyby przyjąć, iż na budowach wprowadzono akordowy czas pracy, to i tak powodom należało się wynagrodzenie za czas pracy w godzinach nadliczbowych. Mając to na uwadze Sąd uwzględnił w całości roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za 8 godzin pracy oraz za pracę w „nadgodzinach”. Sąd umorzył postępowanie odnośnie do powoda Mariana R. wobec cofnięcia pozwu. Koszty zastępstwa procesowego Sąd - na podstawie art. 100 k.p.c. - rozdzielił stosunkowo między stronami, a na podstawie art. 463 § 2 k.p.c. częściowo obciążył pozwanego wydatkami poniesionymi w sprawie.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2000 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu w częściowym uwzględnieniu apelacji powodów zmienił wyrok Sądu Rejonowego w zakresie oddalającym powództwa (pkt 6) i zasądził dodatkowo na rzecz powodów: Władysława B. kwotę 10.196,48 zł, Zdzisława G. kwotę 7.724,16 zł, Pawła Ś. kwotę 10.007,04 zł, Juliusza K. kwotę 913,60 zł i Tadeusza K. kwotę 9.399,52 zł z odsetkami tytułem „odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o ich rozwiązaniu”. Sąd oddalił w całości apelację strony pozwanej i apelację powodów w pozostałej części oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powodów koszty postępowania odwoławczego w kwocie 20.000 zł.

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja powodów jest częściowo uzasadniona, co do zarzutu naruszenia art. 265 w związku z art. 264 § 2 k.p. Nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że uchybienie terminu z art. 264 § 2 k.p. nastąpiło z winy powodów. Sąd drugiej instancji wywiódł, że zgodnie z art. 264 § 2 k.p. odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 14

dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego umowę. Terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminów. Sąd Pracy oddala powództwo, jeżeli pozew zostaje wniesiony po upływie terminów z art. 264 k.p., których nie przywrócono. Zgodnie z art. 265 § 1 k.p., Sąd Pracy na wniosek przywróci termin, jeżeli jego uchybienie nastąpiło bez winy pracownika. Wniosek w tym zakresie należy złożyć w terminie 7 dni od dnia uchybienia terminu, uprawdopodobniając okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.).

Orzecznictwo liberalnie podchodzi do sposobu (formy) złożenia wniosku o przywrócenie terminu. W szczególności przyjmuje się, że już samo złożenie pozwu po upływie terminu stanowi złożenie wniosku o jego przywrócenie. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy błędnie uznał, iż powodowie złożyli wniosek o przywrócenie terminu dopiero na rozprawie w dniu 14 czerwca 1995 r., kiedy to reprezentowani przez adwokata zmienili roszczenia o sprostowanie świadectw pracy, na żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu. W dniu 13 marca 1995 r. powodowie osobiście i przez pełnomocnika złożyli pozwy o sprostowanie świadectwa pracy i wyrównanie wynagrodzeń. Z treści pozwów sporządzonych osobiście przez powodów - zdaniem Sądu Okręgowego - wynika, że „faktycznie wnieśli odwołanie od sposobu rozwiązania z nimi umowy o pracę”. Przepis art. 5 k.p.c. przewiduje nadto obowiązek udzielania stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata lub radcy prawnego potrzebnych wskazówek co do czynności procesowych oraz pouczeń o skutkach prawnych tych czynności i skutkach zaniedbań. W ocenie Sądu Okręgowego, sformułowania pozwów o sprostowanie świadectw pracy, nasuwały wątpliwości co do zakresu roszczeń powodów, a w szczególności oceny, czy faktycznie nie dochodzą oni roszczeń przewidzianych w art. 67 w związku z art. 56 k.p. W orzecznictwie przyjmuje się, że już samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające wniosek o jego przywrócenie. W razie niepodania przez pracownika okoliczności usprawiedliwiających opóźnienie, należy wezwać go do usunięcia braków formalnych w tym zakresie. Wprawdzie pozwy o sprostowanie świadectw pracy zostały złożone w terminie przewidzianym w art. 98 § 6 k.p., ale nie zwalniało to Sądu Pracy od „wyjaśnienia na pierwszym terminie rozprawy faktycznych żądań powodów” i okoliczności, na których opierają swoje roszczenia. Tego Sąd pierwszej instancji nie uczynił. Sąd Okręgowy uznał, że termi-

nu do złożenia wniosku o przywróceniu terminu do wniesienia pozwu o odszkodowanie, nie można liczyć, „przyjmując jako datę dzień 14 czerwca 1995 r., lecz dzień 13 marca 1995 r.”. Jeżeli przyjmie się, że datą złożenia pozwu o odszkodowanie jest 13 marca 1995 r., to nie można uznać, aby pozwy zostały złożone po upływie terminu z art. 264 § 2 k.p., a „co najmniej brak jest podstaw do nieuwzględnienia wniosku o przywrócenie terminu”. Umowa o pracę z powodami wygasła zdaniem pozwanego wskutek porzucenia pracy. Rację ma Sąd Rejonowy, że ten sposób ustania stosunku pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku doręczenia pisma zawiadamiającego o wygaśnięciu stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy następuje bowiem z mocy prawa, w momencie zaistnienia określonych przesłanek. Powodowie w dniu 19 stycznia 1995 r. powzięli wiadomość, iż umowy o pracę wygasły na skutek porzucenia przez nich pracy, kiedy to w siedzibie pozwanego wręczono im świadectwa pracy. Z treści świadectw pracy wynikało, że stosunki pracy wygasły na skutek porzucenia pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, trudno z treści uzasadnienia Sądu Rejonowego ustalić, czy termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu biegnie od dnia 19 stycznia 1995 r., czy też Sąd przyjął inną datę. Sąd pierwszej instancji ogólnie jedynie stwierdził, że powodowie uchybili terminowi do wniesienia odwołania, co skutkuje oddaleniem powództwa w tej części. Z takim stanowiskiem według Sądu Okręgowego nie można się zgodzić. Należy uwzględnić sytuację powodów, okoliczności sprawy, ich osobiste przymioty oraz zasób wiedzy. Powodowie otrzymali świadectwa pracy i zgodnie z pouczeniem wnieśli o ich sprostowanie przez „rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron”. Pismem z dnia 2 lutego 1995 r., wysłanym do powodów listem poleconym z dnia 6 lutego 1995 r., pozwany pracodawca poinformował powodów jedynie, że świadectwa pracy zostały wystawione zgodnie ze stanem faktycznym. W piśmie tym pozwany nie ustosunkował się do wniosku, co do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron i pismo to nie zawiera żadnego pouczenia. Sąd Rejonowy stwierdza, że pismo to nie musiało zawierać pouczenia i formalnie ma rację. Jednak zdaniem Sądu Okręgowego, „w tych okolicznościach sprawy zachowanie pozwanego można uznać za zbliżone do nadużycia prawa”. Pozwany wykorzystał znajomość prawa pracy, aby uniemożliwić, a co najmniej utrudnić powodom złożenie odwołania. Powodowie, oczekując na dodatkowe pismo pozwanego, zwrócili się o pomoc do adwokata i w wyniku rozmowy z nim złożyli pozwy, błędnie sformułowane jako dotyczące sprostowania świadectwa pracy. „W odczuciu” Sądu Okręgowego, powodowie nie mogą ponosić skutków błędnego po-



uczenia przez adwokata. Przyjmując, że pozwy złożone w dniu 13 marca 1995 r. należy traktować jako zawierające implícite odwołanie od wygaśnięcia stosunku pracy wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu, Sąd drugiej instancji uznał, że powodowie w dniu 10 marca 1995 r. powzięli wiadomość, iż powinni wystąpić na drogę sądową i od tego dnia należy liczyć termin przewidziany w art. 265 § 2 k.p. W tej sytuacji powodowie złożyli „pозew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu w przewidzianym prawem terminie”. Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. powinien być analizowany w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia wykształcenia pracownika, posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej o swoje interesy. Jest oczywiste, że z racji posiadanego wykształcenia, powodowie nie dysponowali wiedzą prawniczą w sporze, tak skomplikowanym faktycznie i prawnie. Postępowanie powodów nosi znamiona działania racjonalnego i uzasadnia przywrócenie uchybionego terminu. Powodowie działali zgodnie z posiadaną wiedzą i w przekonaniu, że tylko w drodze sprostowania świadectwa pracy mogą zakwestionować przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Fakt, że po otrzymaniu pisma pozwanego z 2 lutego 1995 r. nie złożyli pozwów nie może stanowić podstawy do przyjęcia, że było to wynikiem ich niedbalstwa. Należy dać wiarę twierdzeniom powodów, że pisma nadanego w dniu 6 lutego 2000 r. nie traktowali jako odmowy sprostowania świadectw pracy i nadal oczekiwali „na odmowę sprostowania świadectwa pracy, która to odmowa zgodnie z pouczeniem zawartym w świadectwie pracy upoważniała by powodów do wystąpienia z powództwem do Sądu Pracy”. W ocenie Sądu Okręgowego, jako datę ustania przyczyny uchybienia terminu należy przyjąć dzień 10 marca 1995 r., a więc dzień zasięgnięcia porady prawnej u adwokata. Pozwala to przyjąć, że powodowie nie uchybili terminowi do wniesienia odwołania od „decyzji zakładu o wygaśnięciu stosunku pracy”.

Sąd Okręgowy uznał, że powodowie nie porzucili pracy, gdyż według art. 65 § 1 k.p. (w brzmieniu sprzed nowelizacji z 1996 r.) uważało się za nie samowolne uchylanie się pracownika od wykonywania pracy. Sąd Okręgowy uważa, że przez to sformułowanie należy rozumieć jedynie przypadki, gdy pracownik bez żadnych usprawiedliwionych przyczyn odstępuje od wykonywania obowiązku wynikającego z istoty stosunku pracy. Jeżeli pracownik nie miał zamiaru zerwania więzi prawnej łączącej go z pracodawcą, to określone zachowanie się pracownika polegające na

uchyleniu się od pracy, nie może być uznane za porzucenie pracy. W ustalonym stanie faktycznym powodowie w dniu 17 stycznia 1999 r. nie porzucili pracy w rozumieniu art. 65 § 1 k.p. Nie mieli bowiem zamiaru w tym dniu zerwać stosunku pracy, gdyż zaprzestali świadczyć pracę i opuścili budowę na polecenie kierownika budowy. Dal-szy przebieg zdarzenia w dniu 17 stycznia 1995 r. wskazuje, że zachowanie powo-dów można jedynie zakwalifikować jako odmowę wykonania polecenia służbowego, co mogło oznaczać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca przyjął jednak błędnie, że zachowanie powodów oznacza porzucenie pracy. Dlatego Sąd drugiej instancji uznał za zasadne roszczenia o odszkodowanie i zasądził je dodatkowo, zmieniając w tym zakresie zaskarżony wyrok Sądu Rejono-wego.

Apelację powodów Sąd drugiej instancji uznał za nieuzasadnioną w części dotyczącej ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe. Sąd Rejonowy ustalił, że ekwiwalenty za urlop mieściły się w stawce godzinowej wynagrodzenia za pracę. Zawarcie w podpisanej przez powodów umowie o pracę zastrzeżenia o uprawnieniu pozwanego pracodawcy do wypłacania ekwiwalentu za urlop łącznie z wynagrodzeniem za pracę, w stawce godzinowej wynagrodzenia, należy traktować jako zgodę na wypłacenie w zamian za urlop ekwiwalentu pieniężnego po zakończe-niu pracy za granicą.

Apelację strony pozwanej Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadnioną w całości. Przede wszystkim nie zgodził się z poglądem, aby ustalenia Sądu Rejonowego były sprzeczne z treścią łączących strony umów o pracę, zawartych porozumień i uzgod-nień ustnych. Słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, że przy zatrudnieniu powodów kierownictwo pozwanego nie zastosowało akordowego ani czasowo-zadaniowego systemu czasu pracy, lecz jedynie wydłużało czas pracy, by wykonać harmonogram i określone niemieckie normy czasu pracy. Według art. 136 k.p. w brzmieniu obowiązuj-ącym do dnia 31 grudnia 1996 r. do pracowników, których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy mógł być określony tylko wymiarem ich zadań nie stosowało się art. 134 k.p. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby mogli je wykonać w normalnym czasie pracy. Pracowników tych i przypadki, w któ-rych przysługiwało im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za-sady wynagradzania za pracę, określały przepisy o wynagradzaniu. Przepis art. 136 k.p. umożliwiał wprowadzenie zadaniowo-wynikowej organizacji pracy i ustanawiał warunki, na jakich mogło to być dokonane. Przede wszystkim jednak przepis ten sta-

nowił, że taka forma organizacji pracy mogła być wprowadzona tylko w drodze „przepisów o wynagradzaniu”. Spełnienie warunków umożliwiających wprowadzenie takiej organizacji pracy było niewystarczające, a jedynie umożliwiało, by przepisy o wynagradzaniu wskazywały określonego pracownika, jako zatrudnionego w tym systemie. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że zgodnie z umowami o pracę, powodowie mieli otrzymywać wynagrodzenie walutowe, określone stawką godzinową w wysokości 15,71 DM netto. Czas ich pracy miał wynosić 169 godzin miesięcznie. Strony wyraziły zgodę na pracę w czasie dłuższym od przewidzianego w umowach o pracę w przypadku niewykonania określonej normy czasowej. Porozumienie to nie wskazywało jednakże minimalnego przerobu, jaki powinien wypracować każdy z pracowników, ani o ile dłużej mieliby pracować. Nie wspomniało też, by za prace w czasie dłuższym od przewidzianego nie miało przysługiwać pracownikom wynagrodzenie. Porozumienia te nie wprowadzały więc akordowego, czy czasowo-zadaniowego systemu pracy. Z treści umów o pracę wynikało, że powodowie wyrazili zgodę na zastosowanie takich systemów płac, ale zgoda ta dotyczyła ewentualnego ich wprowadzenia w przyszłości. Nie zostały one jednak zastosowane. Normy pracy są koniecznym elementem systemu akordowego. Stanowią one miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości. W myśl art. 83 § 4 k.p. o zmianie normy pracy, pracownicy powinni być zawiadamiani co najmniej 2 tygodnie przed jej wprowadzeniem. Oznacza to, że pracownicy muszą być w ogóle poinformowani o stosowanych wobec nich normach pracy, skoro pracodawca ma ich zawiadamiać, z odpowiednim wyprzedzeniem, o ich zmianach. Normy pracy służą do określenia, ile wyrobów (produktów, operacji) powinien pracownik wykonać w jednostce czasu, bądź wskazują, ile czasu pracownik musi poświęcić na wykonanie określonych wytworów (wyrok SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 204/97). Powodowie nie wiedzieli dokładnie, jakie prace i w jakim czasie mają wykonać. Kierownik na bieżąco wydawał im polecenia i to on decydował co mają robić i kiedy mogą zejść z budowy. Powodowie wiedzieli jedynie, że Niemcy wprowadzili na budowach „jakieś normy”, że były one wysokie i że trudno było im się z nich wywiązać. Spowodowane to było głównie złą organizacją pracy, za co odpowiedzialny był kierownik. Na jego polecenie powodowie pracowali po 11 godzin dziennie, a niekiedy jeszcze dłużej. Pracowali również w soboty. Wynagrodzenie było im wypłacane na podstawie list płac sporządzanych przez kierownika budowy. Zapisywany był w nich jedynie czas pracy powodów, zresztą niezgodny z rzeczywistością, bowiem pozwany nie prowadził żadnej dokumentacji w tym zakresie. W ocenie

Sądu Okręgowego, również z uwagi na to, że powodów nie informowano przy wypłacie, czy wypracowali określoną normę, nie można podzielić stanowiska, iż pracowali w oparciu o te systemy płac. Strona pozwana nie wykazała, jakie normy pracy miały mieć do nich zastosowanie. Pracodawca nie udowodnił, iż przyczyną dłuższego czasu pracy powodów była ich niedostateczna wydajność, czy zła jakość pracy. Przedstawił jedynie protokoły usterkowe sporządzone przez stronę niemiecką, dotyczące budów, nie precyzując jakie konkretne usterki przypisuje powodom oraz nie wykazując wadliwykonania robót z ich winy. Powodom należało się więc wynagrodzenie walutowe za każdą przepracowaną godzinę, a oprócz tego dodatek za pracę w czasie przekraczającym 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień. Nawet gdyby przyjąć, że wprowadzono akordowy czas pracy, to i tak powodom należałoby się wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach. W tym zakresie Sąd Okręgowy odwołał się do szczegółowej argumentacji zawartej we wskazanym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 204/97, a zwłaszcza wykładni, że ocena, czy praca była świadczona w godzinach nadliczbowych nie jest zależna od stosowanych sposobów wynagradzania. U pozwanego pracodawcy nie obowiązywał żaden akt zakładowy (przepis o wynagradzaniu) ustalający, że powodowie byli zatrudnieni w zadaniowym czasie pracy. Pozwala to w sposób wystarczający na ocenę, że do powodów nie miał zastosowania art. 136 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 1996 r. Sąd drugiej instancji zwrócił też uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 114/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 17, poz. 551) stwierdzający, iż normy czasu pracy obowiązują również przy zatrudnianiu pracowników na budowie eksportowej, niezależnie od wymiaru ich zadań lub norm pracy oraz wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, według którego ryzyko osiągnięcia rezultatów w ramach umowy o dzieło wiążącej przedsiębiorstwo z kontrahentem zamawiającym wykonanie określonego obiektu budowlanego nie może być przenoszone na stosunki pracy łączące przedsiębiorstwo z jego pracownikami.

Sąd drugiej instancji nie uwzględnił zarzutu, że Sąd Rejonowy nie przesłuchał uzupełniająco w charakterze świadka Zenona K., gdyż pozwany pracodawca mógł w apelacji zgłosić wniosek o przesłuchanie tego świadka, czego nie uczynił. W ocenie wiarygodności i mocy dowodów Sąd Rejonowy nie wykroczył poza ramy swobody przyznane przez art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów została przez Sąd pierwszej instancji przeprowadzona w sposób wszechstronny.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 265 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p. i art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. przez przyjęcie, że w sprawie zachodziły warunki przywrócenia terminu przewidzianego w art. 264 k.p., 2) art. 56 i art. 58 k.p. w związku z art. 65 k.p. i § 6 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.) przez ustalenie, że umowa o pracę została rozwiązana z naruszeniem prawa, 3) art. 56 i art. 58 k.p. w związku z § 2 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. przez zasądzenie odszkodowania w maksymalnej wysokości bez ustalenia rodzaju umowy o pracę, jaka obowiązywała strony i czasu jej trwania, 4) art. 8 k.p. przez przyznanie powodom odszkodowania mimo niezgodnego z prawem rozwiązania przez nich umowy o pracę i samowolnego zaprzestania świadczenia pracy. Strona pozwana zarzuciła też naruszenia przepisów postępowania, tj.: 1) art. 378 § 2 w związku z art. 382 k.p.c. przez wydanie wyroku w zakresie odszkodowania, to jest w zakresie, w którym Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, 2) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. i § 2 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w zakresie zasad wynagradzania powodów oraz czasu pracy efektywnie przepracowanego na budowie, a także okresu, na jaki umowy miały być zawarte i zasądzenie na rzecz powodów wynagrodzenia bez należytego udowodnienia dochodzonych roszczeń.

W uzasadnieniu kasacji strona pozwana wywiodła w szczególności, że Sąd Rejonowy oddalił powództwa w zakresie odszkodowania ze względu na uchybienie terminowi dochodzenia roszczeń. Sąd Okręgowy wbrew faktom ustalonym przez Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie ocenił, że powodowie bez swej winy uchybili terminowi z art. 264 § 2 k.p. i przywrócił ten termin. Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie w dniu 19 stycznia 1995 r. powzięli wiadomość o tym, że pracodawca traktuje ich jak pracowników, którzy porzucili pracę. Sąd pierwszej instancji wskazał również, że świadectwa pracy zawierały stosowne pouczenia o możliwości dochodzenia przez pracowników roszczenia o ich sprostowanie. Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. od tej daty biegł dla powodów siedmiodniowy termin do wystąpienia o sprostowanie świadectw pracy. Tymczasem powodowie złożyli pozwy o sprostowanie świadectw pracy dopiero w dniu 13 marca 1995 r., czyli po 46 dniach. Stanowisko Sądu Okręgowego, iż

zgodne z przepisami działanie pozwanego, stanowiło zachowanie „zbliżone do nadużycia prawa” jest nie do przyjęcia. Danie przez Sąd Okręgowy wiary powodom, że stanowiska pozwanego zawartego w piśmie z 6 lutego 1995 r. nie traktowali jako odmowy sprostowania świadectw pracy i że nadal oczekiwali na odmowę sprostowania tych świadectw, pozostaje w całkowitej sprzeczności z ustaleniami Sądu Rejonowego. Powodowie nie wykazali, by ich opóźnienie było wynikiem opieszałości pozwanego, czy też by oprócz tej korespondencji, toczyły się między stronami jakieś inne rozmowy. Od 10 marca 1995 r. powodowie byli reprezentowani przez adwokata. Dopiero po trzech miesiącach od wytoczenia powództwa, na rozprawie w dniu 14 czerwca 1995 r., powodowie zmienili roszczenie o sprostowanie świadectw pracy na żądanie odszkodowania oraz wnieśli o przywrócenie terminu, wniosek swój motywując staraniami o pozasądowe rozstrzygnięcie sprawy, długotrwałym brakiem reakcji ze strony pracodawcy, działaniem bez fachowej pomocy prawnej, brakiem winy w opóźnieniu oraz tym, że w ich ocenie opóźnienie nie było nadmierne. Żadna z tych okoliczności nie została przez powodów udowodniona ani uprawdopodobniona. Jeżeli zdaniem Sądu Okręgowego powodowie nie mogą ponosić skutków nieznanomości prawa oraz błędnego pouczenia ich przez adwokata, to skutków tych tym bardziej nie może ponosić strona pozwana. Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego narusza też art. 378 § 2 k.p.c., gdyż Sąd pierwszej instancji oddalił powództwa w zakresie odszkodowania ze względu na przekroczenie terminu i nie oceniał zasadności stwierdzenia porzucenia pracy. Sąd Okręgowy, bez przeprowadzania jakiegokolwiek własnego postępowania dowodowego, dokonał ustaleń i wydał wyrok w sytuacji, gdy Sąd pierwszej instancji nie czynił ustaleń w tym zakresie. Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że pozwany w sposób niezgodny z prawem stwierdził porzucenie przez powodów pracy. Sąd całkowicie pominął, że powodowie złożyli oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie opuścili miejsce pracy. Skoro powodowie wypowiedzieli umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów prawnych, a równocześnie samowolnie uchylili się od świadczenia pracy, to pracodawca nie mógł potraktować ich zachowania, inaczej niż jak porzucenie pracy. Nadto Sąd drugiej instancji zasądził odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, bez ustalenia rodzaju umowy o pracę jaka obowiązywała strony i czasu jej trwania.

Zdaniem strony pozwanej, wyrok Sądu Okręgowego oddalający jej apelację w zakresie zasądzenia wynagrodzenia narusza § 11 rozporządzenia Rady Ministrów z

dnia 27 grudnia 1974 r. oraz art. 136 k.p. Wbrew stanowisku Sądu na budowach eksportowych, na których zatrudnieni byli powodowie obowiązywał zadaniowy czas pracy. Taka forma wynagradzania wynikała z umowy o pracę, a w szczególności z § 2.5 tej umowy, z treści dołączonego do umowy oświadczenia, zawartych przez strony porozumień i obowiązujących przepisów prawa. Stanowisko Sądu, że zgoda na wprowadzenie zadaniowego systemu wynagradzania dotyczyła wprowadzenia go w przyszłości pozostaje w sprzeczności z treścią tych dokumentów. Pracownicy znali przedmiot umowy, zakres pracy i zasady wynagradzania. Powodowie znali normy przerobu, co wynika jednoznacznie z pominiętej przez Sądy treści pisma powodów z 31 maja 1994 r. o „obniżenie bariery przerobu”. Powodowie akceptowali wysokość wynagrodzeń przez własnoręczne podpisywanie kart rozliczenia czasu pracy i wynagrodzeń, których wartość dowodową Sądy całkowicie pominęły. Konsekwencją wprowadzenia czasowo-zadaniowego systemu pracy i wynagradzania była organizacja czasu pracy na budowie. Pracodawca uwzględniał możliwości i potrzeby pracowników, którzy mieszkając w obrębie budowy, we własnym zakresie dokonywali zakupów, przyrządzali posiłki itd. System ten zwalniał pracodawcę z obowiązku bezwzględnego, skrupulatnego ewidencjonowania czasu pracy. Czas pobytu za granicą nie był tożsamy z czasem pracy. Powodowie przebywali w Niemczech w dniach pracy i w dniach wolnych od pracy. Na budowie przebywali w czasie pracy oraz w czasie przerw płatnych i bezpłatnych, ponieważ mieszkali w obrębie budowy. Uwzględnione przez Sądy wyliczenia powodów obejmują wszystkie dni, w których przebywali za granicą. Powodowie dochodzą wynagrodzenia za pracę, według innych reguł od ustalonych pomiędzy stronami. Na nich zgodnie z art. 6 k.c. spoczywa ciężar udowodnienia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Wbrew treści dowodów pisemnych powodowie wyliczyli czas pracy przez automatyczne zrównanie czasu pobytu za granicą z czasem pracy i doliczanie 3 godzin każdego dnia pobytu, jako czasu pracy przepracowanego w „nadgodzinach”. Mimo to Sądy, z obrazą art. 233 k.p.c. i art. 6 k.c., przyjęły te wyliczenia za udowodnione. Słuchany w dniu 6 listopada 1996 r. powód Paweł Ś. sam stwierdził, że w G. pracował średnio po 2 godziny dłużej, nie zawsze 3 godziny. Domagał się jednak wynagrodzenia za 3 dodatkowe godziny dziennie i Sąd pierwszej instancji roszczenie to uwzględnił. Sąd Rejonowy z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów uznał za niewiarygodne i pominął te zeznania świadków wnioskowanych przez pozwaną, które były sprzeczne z zeznaniami powodów i świadków zainteresowanych wyrokiem korzystnym dla nich.

Dowolne jest ustalenie Sądu Okręgowego, że powodowie nie byli zatrudnieni w systemie zadaniowym, ponieważ nie informowano ich o harmonogramie robót i o obowiązujących normach. Normy te były określone i wynikały z zakresu kontraktu oraz z harmonogramu robót. Harmonogram był wywieszony na budowie. Zakres i termin robót był pracownikom znany. System ustalania norm pracy i wynagradzania pracowników na budowie ustalił również biegły sądowy, który stwierdził, że na realizację umowy pozwanemu przyznawano kontyngent zatrudnienia. Kalkulacja robocizny według kontraktu opracowana została przy założeniu 169 roboczogodzin miesięcznie i wynosi 2.611 DM w skali miesiąca, co stanowi 15,45 DM/godzinę. Stawka kalkulowana według przepisów niemieckich obejmuje wynagrodzenie podstawowe, dodatek budowlany, ekwiwalent urlopowy i tzw. 13-tkę. Harmonogram pracy wymaga odpowiedniej wydajności pracy od każdego pracownika, a miernikiem jej jest przerób. Z harmonogramu oraz stawki wynagrodzenia godzinowego wynika, że każdy pracownik powinien osiągnąć wydajność nie mniejszą niż 6.000 DM, gdyż jest to granica opłacalności kontraktu. Zebrane w sprawie dowody nie mogą skutkować zasądzenia wynagrodzeń w żądanej wysokości, bowiem Sąd zasądził je bez podstawy prawnej, z przekroczeniem zasad swobodnej oceny dowodów, w wysokości całkowicie dowolnej, nie uwzględniającej złożonych przez pozwaną dokumentów, uwarunkowań i okoliczności. Protokoły usterkowe sporządzone przez stronę niemiecką jednoznacznie wykazują ewidentne wady wykonawcze, za które odpowiedzialni byli wyłącznie powodowie, co wynika z kolejności technologicznej robót. Wadliwie wykonanych robót nie mógł wykonać nikt inny, a tylko brygada składająca się z powodów. Sąd nie uznał tych argumentów i dowodów, a jednoznacznie wskazywały one, iż część czasu pracy powodów nie powinna być opłacona, bowiem zgodnie z art. 82 k.p., za wadliwe wykonywanie z winy pracownika produktów i usług wynagrodzenie nie przysługuje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. W zakresie dotyczącym wyrównania wynagrodzeń powodów, w tym także z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych (uwzględnienie częściowe roszczeń w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji i oddalenie apelacji strony pozwanej), kasacja nie jest zasadna. Przede wszystkim w tym przedmiocie decydujące znaczenie ma prawidłowa wykładnia i zastosowanie przez Sąd drugiej instancji art. 136 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 1996 r. Przepis ten stanowił, że do pra-



owników, których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy może być określony tylko wymiarem ich zadań, nie stosuje się przepisów art. 134 k.p. (o dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych). Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonywać w normalnym czasie pracy. Pracowników tych i przypadki, w których przysługuje im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz zasady wynagradzania za tę pracę określają przepisy o wynagrodzeniu. Słusznie więc Sąd drugiej instancji przyjął, że wprowadzenie tzw. zadaniowej organizacji pracy (zadaniowego czasu pracy; odmiennie niż w obowiązującym art. 129<sup>8</sup> § 2 k.p.) nie mogło nastąpić na podstawie umowy o pracę, czy regulaminu pracy (por. wyrok z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 555/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 15, poz. 485) oraz że niewystarczające było samo spełnienie przesłanek umożliwiających wprowadzenie takiego systemu. Konieczne było, aby ten system wprowadzały „przepisy o wynagrodzeniu”, choćby zakładowe. Co do powodów nie było takich przepisów powszechnie obowiązujących, a w szczególności nie stanowiły ich przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. (powołany przez stronę pozwaną § 11 ust. 3 pozwalał na wprowadzenie równoważnych norm czasu pracy, polegających na przedłużeniu w niektórych miesiącach dobowej normy czasu pracy w granicach do 10 godzin i przy odpowiednim skróceniu czasu pracy w innych dniach lub udzielaniu dodatkowych dni wolnych od pracy w następnych miesiącach roku kalendarzowego; nie wprowadzał natomiast zadaniowej organizacji pracy). Zadaniowy system organizacji pracy nie mógł u strony pozwanej wynikać z umów o pracę czy innych porozumień z pracownikami, a tym bardziej z poleceń przełożonych. W tym zakresie niezasadne są więc zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego oraz przepisów procesowych dotyczących ustaleń faktycznych. Za prawidłowe należy więc uznać oceny prawne Sądu drugiej instancji, że powodów nie obowiązywał zadaniowy system organizacji pracy, powodujący wyłączenie w stosunku do nich zasad wynagradzania za pracę ponad normy czasu pracy. Sąd drugiej instancji słusznie odwołał się do utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego. W powołanym wyroku z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 204/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 10, poz. 299; OSP 1998 r. z. 10, poz. 180 z glosą Z. Hajna) Sąd Najwyższy uznał, że zastosowanie przez pracodawcę akordowego systemu wynagradzania pracowników nie wyłącza stosowania wobec nich przepisów o czasie pracy, w tym przepisów o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe. W wyroku z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 114/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 17, poz. 551) przyjął, że normy czasu pracy obowią-

zują również przy zatrudnieniu pracowników na budowie eksportowej, niezależnie od wymiaru ich zadań lub norm pracy, a w wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 19, poz. 608), że ryzyko osiągnięcia rezultatu w ramach umowy o dzieło wiążącej przedsiębiorstwo z kontrahentem zamawiającym wykonanie określonego obiektu budowlanego nie może być przenoszone na stosunki pracy łączące przedsiębiorstwo z jego pracownikami. Nieważna w świetle art. 18 § 2 k.p. jest klauzula umowy o pracę, według której czas pracy wynosi 39 godzin na tydzień i 169 godzin na miesiąc „przy osiągnięciu” 100% norm wydajności przyjętych w kontrakcie inwestycyjnym. Podobnie w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99 (OSNAPiUS 2000 r. nr 22, poz. 810) Sąd Najwyższy przyjął, że nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (por. też uzasadnienie wyroku z dnia 8 grudnia 1998 r., I PKN 116/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 3, poz. 100 oraz wyrok z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 589/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 7, poz. 272 - notka). Wykładnia zaprezentowana w tych orzeczeniach ma pełne odniesienie do stanu faktycznego sprawy i Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podziela ją. Oznacza to, że jeżeli powodowie pracowali ponad obowiązujące ich normy czasu pracy, to przysługuje im dodatkowe wynagrodzenie z tego tytułu.

Niezasadne są też zarzuty kasacji dotyczące ustaleń faktycznych w części dotyczącej wykonywania przez powodów pracy ponad normy czasu pracy. Sąd drugiej instancji podtrzymał w tym zakresie ustalenia Sądu pierwszej instancji, które uzupełnił i zweryfikował co do dokonania swobodnej oceny dowodów. Sąd pierwszej instancji szczegółowo omówił wszystkie przeprowadzone dowody, wskazał, którym z nich przypisuje moc dowodową oraz które uznaje za wiarygodne. W szczególności Sąd pierwszej instancji dał wiarę powodom, że pracowali ponad normę czasu pracy (przeważnie trzy godziny dziennie). Nie można przyjąć, aby była to ocena dowolna. Nie przekreślają jej też pewne rozbieżności w zeznaniach samych powodów. Są one zrozumiałe, jeżeli zważy się na upływ dłuższego czasu od wykonywania pracy i brak rzetelnej dokumentacji w tym zakresie. Na powodach spoczywał wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy mogli ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. Prawem Sądu pierwszej instancji było danie powodom wiary w tym zakresie, jeżeli ich zeznania nie są sprzeczne z innymi dowodami. Pozwany pracodawca, nie prowadząc rzetelnej dokumentacji dotyczącej czasu pracy, uniemożliwił weryfikację ze-

znań powodów przez przeciwstawienie ich zeznaniom dowodów z dokumentów. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie (por. np. wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 r. nr 15, poz. 579). Nie są zasadne zarzuty dotyczące przyjęcia całego czasu przebywania powodów na terenie budowy jako czasu ich pracy. Takich ustaleń Sądy nie poczyniły i jest to własna wersja stanu faktycznego prezentowana przez stronę pozwaną. Dotyczy to również twierdzeń, jakoby konieczność pracy ponad normy czasu pracy wynikała z wadliwego jej wykonywania przez powodów. Ustalenia Sądów są odmienne, a są one oparte na wskazanych i omówionych dowodach. Ostatecznie należy przyjąć, że Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c., a Sąd drugiej instancji ocenę tę zweryfikował, działając w granicach art. 382 k.p.c. Do tak ustalonego stanu faktycznego Sądy prawidłowo zastosowały przepisy prawa materialnego i kasacja strony pozwanej w tym zakresie podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

2. Kasacja strony pozwanej jest natomiast zasadna w zakresie dotyczącym odszkodowania za prawnie wadliwe stwierdzenie przez stronę pozwaną porzucenia pracy przez powodów. Zasadny jest zarzut naruszenia art. 378 § 2 k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 lipca 2000 r.). Zgodnie z tym przepisem, sąd drugiej instancji z urzędu powinien (ma obowiązek) uchylić wyrok, jeżeli sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w omawianym zakresie wyłącznie z uwagi na przekroczenie terminu z art. 264 § 2 k.p. i brak podstaw do jego przywrócenia. Pomiął natomiast kwestię prawidłowości stwierdzenia przez stronę pozwaną wygaśnięcia umów o pracę. Jest to właśnie przypadek, który należy zakwalifikować jako nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 378 § 2 k.p.c. Sąd drugiej instancji, przyjmując, że powodowie zachowali termin z art. 265 § 2 k.p. i że występują przesłanki przywrócenia terminu z art. 264 § 2 k.p., nie mógł więc w zgodzie z art. 378 § 2 k.p.c. rozpoznać sprawy w aspekcie prawidłowości stwierdzenia wygaśnięcia stosunków pracy, lecz zobowiązany był uchylić zaskarżony apelacją wyrok i przekazać sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, że dalej idący jest zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 264 i 265 k.p. (jego zasadność prowadzi do możliwości orzeczenia reformatoryj-

nego - art. 393<sup>15</sup> k.p.c.). Sąd drugiej instancji, mimo obszernego uzasadnienia opartego częściowo na powołanych poglądach utrwalonego orzecznictwa, popełnił w tym zakresie kilka istotnych błędów. Rzeczywiście, przyjmuje się, że wniosek o przywrócenie terminu do żądania odszkodowania może być złożony w sposób dorozumiany przez wniesienie po terminie powództwa (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986 r. z. 12, poz. 194; OSPiKA 1987 r. z. 1, poz. 19 z glosą T. Zielińskiego). Nie powinno jednak budzić wątpliwości, że taki sposób złożenia wniosku o przywrócenie tego terminu może być przyjęty tylko w razie wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie z tytułu prawnie wadliwego rozwiązania (stwierdzenia wygaśnięcia) stosunku pracy. Inaczej mówiąc, nie można uznać, aby pracownik złożył wniosek o przywrócenie terminu z art. 264 § 2 k.p. w ten sposób, że wniósł pozew z innym żądaniem. Pojęcie „faktycznego żądania”, którym posługuje się Sąd drugiej instancji, nie jest znane prawu procesowemu. Wręcz odwrotnie, zgodnie z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. pozew powinien zawierać dokładne określenie żądania, a według art. 325 k.p.c. sentencja wyroku powinna zawierać rozstrzygnięcie o żądaniach stron. Być może Sądowi drugiej instancji chodziło o to, że Sąd pierwszej instancji zgodnie z art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c. powinien orzec także o roszczeniach nieobjętych żądaniem pracownika, a wynikających z faktów przez niego przytoczonych. Jednakże nie zmienia to faktu, że powodowie, reprezentowani faktycznie od początku postępowania przez fachowego pełnomocnika, jednoznacznie domagali się sprostowania świadectw pracy, które to żądanie jest oparte na innej podstawie faktycznej niż żądanie odszkodowania w związku z wadliwym stwierdzeniem wygaśnięcia stosunku pracy (por. wyrok z dnia 19 stycznia 1976 r., I PRN 51/75, OSNCP 1976 r. z. 9, poz. 206). Wobec wyraźnego sformułowania żądania Sąd pierwszej instancji nie miał obowiązku przeprowadzania czynności wyjaśniających (art. 468 § 2 pkt 1 k.p.c.) ani pouczenia powodów w trybie art. 5 k.p.c. Pomijając już, że powodowie byli reprezentowani przez adwokata, to pouczenie w tym trybie nie może polegać na informowaniu o możliwości dochodzenia innych roszczeń niż wyraźnie określone przez powoda (wyrok z dnia 26 września 2000 r., I PKN 48/00, OSNAPiUS 2002 r. nr 8, poz. 189), gdyż prowadziłoby to do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron (wyrok z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001 r. z. 7-8, poz. 116 z glosą W. Broniewicza). Złożenie pozwów o sprostowanie świadectw pracy nie stanowiło więc złożenia wniosków o przywróce-

nie terminu z art. 264 § 2 k.p.c., co ma znaczenie dla zachowania terminu z art. 265 § 2 k.p. i oceny przekroczenia terminu z art. 264 § 2 k.p. bez winy pracowników.

Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. żądanie odszkodowania wnosi się w terminie 14 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W utrwalonym orzecznictwie (por. wyrok z dnia 29 marca 1978 r., I PR 20/78, OSNCP 1977 r. z. 11, poz. 215; NP 1978 r. nr 1, s. 147 z glosą J. Broła) przyjmuje się, że czternastodniowy termin do złożenia odwołania przewidzianego w art. 67 k.p. liczy się od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że zakład pracy traktuje go jako pracownika, który porzucił pracę. Nie budzi więc wątpliwości, że powodowie taką wiadomość powzięli w dniu 19 stycznia 1995 r., gdy otrzymali świadectwa pracy, w których stwierdzono, że pracę porzucili. W tym też dniu rozpoczął bieg termin z art. 264 § 2 k.p. i powodowie z pewnością go nie zachowali, wnosząc powództwa o sprostowanie świadectw pracy w dniu 13 lub 17 marca 1995 r. Przyczyną, która usprawiedliwiała przekroczenie terminu (mogła stanowić przesłanki jego przywrócenia), był brak pouczenia o możliwości odwołania się od stwierdzenia porzucenia pracy, przy uwzględnieniu stanu wiedzy powodów i kwestionowaniu względem pracodawcy wydania takich świadectw pracy. Sąd drugiej instancji słusznie jednak przyjął, że okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie terminu ustały w dniu 10 marca 1995 r., tj. w dniu zasięgnięcia przez powodów porady prawnej u adwokata. Od tego też dnia rozpoczął bieg termin 7 dni do złożenia wniosku o przywrócenie terminu z art. 265 § 2 k.p. Powodowie tego terminu nie zachowali, gdyż złożenie w dniu 13 lub 17 marca 1995 r. pozwów o sprostowanie świadectw pracy nie może być traktowane jako złożenie wniosków o przywrócenie terminu do żądania odszkodowania. Od dnia 10 marca 1995 r. ustały też okoliczności usprawiedliwiające niezachowanie terminu z art. 264 § 2 k.p., gdyż całkowicie bezzasadne jest twierdzenie Sądu drugiej instancji, że błędy fachowego pełnomocnika nie mogą obciążać strony. Wręcz odwrotnie, błędy pełnomocnika w postępowaniu cywilnym są uchybieniami samej strony (ponosi ona wszelkie ich skutki). Niewniesienie w terminie 7 dni od ustania okoliczności usprawiedliwiających przekroczenie terminu pozwów o odszkodowanie z wnioskami o przywrócenie terminu oznacza więc też bezpodstawność późniejszego wniosku w tym zakresie, który został złożony w dniu 14 czerwca 1995 r. (przekształcenie powództwa).

W analizowanym zakresie wyrok Sądu drugiej instancji zapadł więc z naruszeniem art. 264 § 2 i art. 265 § 2 k.p., co prowadzi do jego zmiany na podstawie art. 393<sup>15</sup> k.p.c. i oddalenia apelacji powodów w tym zakresie. Na marginesie należy

jeszcze zaznaczyć, że oceny prawne Sądu drugiej instancji w zakresie zasadności stwierdzenia przez stronę pozwaną, że powodowie porzucili pracę, są również nieprawidłowe. Rację ma Sąd drugiej instancji, że właściwa wykładnia art. 65 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w 1995 r.) polega na uznaniu, że samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy oznacza jej porzucenie tylko wówczas, gdy łączy się z zamiarem zerwania stosunku pracy bez jego rozwiązania zgodnie z przepisami k.p. (por. uchwała z dnia 2 grudnia 1977 r., I PZP 51/77, OSPiKA 1978 r. z. 5, poz. 99; wyrok z dnia 10 maja 1978 r., I PRN 37/78, OSPiKA 1979 r. z. 1, poz. 18 z glosą S. Rejmana). Sąd drugiej instancji nie dostrzegł jednak, że powodowie taki zamiar wyraźnie przejawili przez złożenie oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę za trzydniowym wypowiedzeniem, a następnie samowolnie uchylili się od świadczenia pracy i wyjechali do Polski, a więc niewątpliwie nie mogli świadczyć pracy zgodnie z treścią umowy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji, rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego na mocy art. 100 k.p.c.

=====