

Wyrok z dnia 10 marca 2005 r.

II PK 241/04

1. Wypowiedzenie umowy o pracę niezgodne z prawem, zmierzające do obejścia prawa albo niezgodne z zasadami współżycia społecznego nie jest z mocy prawa nieważne. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wywołuje skutku prawnego, jeżeli następuje po upływie dokonanego wcześniej wypowiedzenia.

2. W systemie równoważnego czasu pracy (art. 129⁴ k.p.), pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, a także praca w czasie przekraczającym przeciętną normę tygodniową.

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 marca 2005 r. sprawy z powództwa Wojciecha L. przeciwko Włodzimierzowi R., Zygrydowi H. o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy, na skutek kasacji pozwanego Włodzimierza R. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 29 kwietnia 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z 6 lutego 2004 r. [...] zasądził od pozwanych Włodzimierza R. i Zygryda H. (wspólników spółki cywilnej Firma Produkcyjno-Handlowo-Usługowa „E.” w T.) solidarnie na rzecz powoda Wojciecha L.: I. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty: 528,50 zł za czerwiec 2000 r. z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2000 r., 794,50 zł za lipiec 2000 r. z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2000 r., 524,91 zł za sierpień 2000 r. z ustawowymi odsetkami od 11 września 2000 r., 541,80 zł za

wrzesień 2000 r. z ustawowymi odsetkami od 11 października 2000 r., 542,99 zł za październik 2000 r. z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2000 r., 727,17 zł za listopad 2000 r. z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2000 r., 1080,59 zł za grudzień 2000 r. z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2001 r., 674,53 zł za styczeń 2001 r. z ustawowymi odsetkami od 10 lutego 2001 r., 494,50 zł za luty 2001 r. z ustawowymi odsetkami od 10 marca 2001 r.; II. tytułem wynagrodzenia chorobowego kwoty: 18,23 zł za luty 2001 r. z ustawowymi odsetkami od 10 marca 2001 r., 565,13 zł za marzec 2001 r. z ustawowymi odsetkami od 10 kwietnia 2001 r., 54,69 zł za kwiecień 2001 r. z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2001 r.; III. tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa kwotę 5.684,64 zł z ustawowymi odsetkami od 13 lipca 2001 r.; IV. tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie, a następnie wydanie niewłaściwego świadectwa pracy kwotę 2.842,32 zł; V. tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwotę 811,50 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2001 r.;

ponadto Sąd Rejonowy:

VI. nakazał pozwanym, aby sprostowali wydane powodowi świadectwo pracy poprzez zamieszczenie informacji, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana z dniem 30 czerwca 2001 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę; VII. przekazał sprawę w części dotyczącej wyrównania zasiłku chorobowego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Grudziądzu; VIII. oddalił powództwo w pozostałym zakresie; IX. wyrokowi w punkcie I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.894,88 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniu 31 maja 2000 r. została zawarta między powodem Wojciechem L. i pozwanymi Zygfrydem H. i Włodzimierzem R., wspólnikami spółki cywilnej Firma Produkcyjno-Handlowo-Usługowa „E.”, umowa o pracę na okres próbny (od 1 czerwca 2000 r. do 31 sierpnia 2000 r.), na podstawie której powodowi powierzono stanowisko młodszego inspektora ochrony i przyznano mu wynagrodzenie w wysokości 5,75 zł brutto za godzinę, dodatek za pracę w godzinach nocnych, ryczałt w wysokości 150 zł brutto za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do 80 % premii uznaniowej od płacy zasadniczej. W aneksie do umowy (z 1 lipca 2000 r.) podwyższono wysokość ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych do 160 zł brutto. W dniu 31 sierpnia 2000 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony - do 30 czerwca 2003 r., na podstawie której powód miał zajmować stanowisko młodszego inspektora ochrony za wynagrodzeniem w wyso-

kości 5,75 zł brutto za godzinę, z możliwością uzyskania premii uznaniowej. Strony przewidziały także możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Poczynając od 1 czerwca 2000 r. powód pracował w ramach patrolu interwencyjnego. Patrol ten składał się z trzech dwuosobowych załóg, których podstawowe zadanie polegało na nadzorowaniu monitorowanych przez spółkę obiektów i udawaniu się do nich każdorazowo w przypadku uaktywnienia się alarmu. Załogi wykonywały swoje obowiązki wymiennie, w przyjętym zmianowym systemie pracy. Zmiany te - trwające 12 godzin każda - dzieliły się na zmianyienne i nocne. Zmiana dzienna rozpoczynała się o godzinie 7⁰⁰, natomiast zmiana nocna zaczynała się o godzinie 19⁰⁰. Sekwencja zmian w przypadku wszystkich grup patrolowych układała się w następujący sposób: zmiana dzienna (od 7⁰⁰ do 19⁰⁰), dwanaście godzin przerwy, zmiana dzienna (od 7⁰⁰ do 19⁰⁰), dwadzieścia cztery godziny przerwy, zmiana nocna (od 19⁰⁰ do 7⁰⁰), dwanaście godzin przerwy, zmiana nocna (od 19⁰⁰ do 7⁰⁰), czterdzieści osiem godzin przerwy, i powrót do początku sekwencji zaczynającej się od zmiany dziennej. Każdy z dwuosobowych zespołów wypracowywał podobną liczbę zmian w miesiącu. Patrol interwencyjny między poszczególnymi interwencjami pozostawał w gotowości do interwencji w dyspozycji pracodawcy na terenie Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w T., który to obiekt również nadzorowali pracownicy pozwanych. Czasami, gdy odbywały się imprezy masowe ochraniane przez pracowników pozwanych, pracownicy patrolu interwencyjnego (w godzinach swojej służby) zajmowali się także nadzorowaniem imprez: meczów piłki nożnej i koszykówki, koncertów, zorganizowanych masowych pikników. Pracownicy patrolu interwencyjnego, którzy akurat odbywali służbę w ramach patrolu, mogli brać udział w ochranianiu takich imprez, które organizowano na terenie miasta T. Sporadycznie pracownicy patrolu interwencyjnego zajmowali się również ochroną imprez odbywających się poza granicami T. W takich jednak sytuacjach osoby te wykonywały swoje obowiązki pracownicze poza godzinami służby (czyli między przydzielonymi im zmianami). Zdarzały się ponadto sytuacje, że pracownicy patrolu interwencyjnego zajmowali się bezpośrednią ochroną poszczególnych obiektów na terenie miasta T. Obowiązki swoje z tym związane osoby te wykonywały zarówno w trakcie pełnienia służby w patrolu, jak też między wyznaczonymi im zmianami. Sąd Rejonowy ustalił, że powód oprócz służby w patrolu interwencyjnym oraz uczestniczenia w godzinach pracy patrolu w ochronie określonych imprez masowych lub obiektów wykonywał także obowiązki ochroniarskie na niektórych imprezach masowych, organizowanych

poza jego zmianami (w czerwcu 2000 r. w zlocie samochodów tuningowanych, w lipcu 2000 r. w trzech piknikach organizowanych przez Agencję Reklamową Radio L.V. - w C., C. i K., we wrześniu 2000 r. w imprezie zorganizowanej w D.). W grudniu 2000 r. powód spędził poza służbą 11 godzin na terenie obiektu U., zaś w nocy z 31 grudnia 2000 r. na 1 stycznia 2001 r. ochraniał imprezę sylwestrową w W. W lutym 2001 r. powód brał udział w zorganizowanym w B. koncercie zespołu „G.”. Sąd Rejonowy ustalił, że okresie od 1 czerwca 2000 r. do 27 lutego 2001 r. powód nie opuścił żadnej wyznaczonej mu zmiany, jedynie w lutym 2001 r. w dniu, w którym przypadała jego zmiana, skorzystał z jednego dnia urlopu wypoczynkowego. Od 28 lutego 2001 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 11 czerwca 2001 r. powód - pozostając w dalszym ciągu na zwolnieniu lekarskim (udzielonym mu do 13 czerwca 2001 r.) - zjawił się w siedzibie spółki pozwanych w celu pobrania zasiłku chorobowego za kolejny okres niezdolności do pracy. Otrzymał wówczas pismo rozwiązujące umowę o pracę za wypowiedzeniem, podpisane przez pozwanego Włodzimierza R. Powód podpisał obydwa egzemplarze okazanego mu pisma (dla siebie i dla pracodawcy), po czym na egzemplarzu, który zabrał ze sobą, zamieścił datę odbioru tego pisma. W piśmie z 12 czerwca 2001 r. do pracodawcy powód zwrócił uwagę na fakt wypowiedzenia mu umowy o pracę w okresie zwolnienia lekarskiego, a także zażądał zapłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach (w wysokości około 5.000 zł) oraz poinformował o zamiarze złożenia pozwu w sądzie pracy. W dniu 14 czerwca 2001 r. pozwany Włodzimierz R. uczynił na posiadanym przez siebie egzemplarzu pisma wypowiedzającego umowę o pracę adnotację następującej treści: „z uwagi na dostarczenie zwolnienia lekarskiego rozwiązanie umowy o pracę jest anulowane”. Informacja o anulowaniu wypowiedzenia nie została jednak doręczona powodowi; pozwani nie uzyskali także od powoda oświadczenia, w którym wyrażałby on zgodę na odwołanie (cofnięcie) oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę. W dniu 15 lipca 2001 r. zakończył się okres niezdolności powoda do pracy. Powód, który uważał, że umowa o pracę między nim i pozwanymi uległa rozwiązaniu 30 czerwca 2001 r. na skutek upływu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, nie stawiał się w siedzibie pozwanych i nie zgłosił gotowości do świadczenia pracy. Pozwani w dniu 19 lipca 2001 r. wysłali do powoda za pośrednictwem poczty pismo powiadamiające go o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na niestawienie się do pracy po zwolnieniu lekarskim. Kilka dni później - ze względu na nieodebranie tego pisma przez powoda - po-

zwani ponownie wysłali do powoda pismo tej samej treści. Następnie w sierpniu 2001 r. pozwani przesłali powodowi świadectwo pracy, zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które zostało przez niego odebrane 7 sierpnia 2001 r. Ponieważ było to pierwsze świadectwo pracy otrzymane od pozwanych, powód 15 sierpnia 2001 r. przesłał za pośrednictwem poczty pismo wzywające pozwanych do sprostowania świadectwa pracy poprzez zamieszczenie w nim informacji o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Na pismo to, doręczone pozwanym 16 sierpnia 2001 r., nie udzielono powodowi żadnej odpowiedzi. Nie przesłano mu również sprostowanego świadectwa pracy. Do momentu otrzymania świadectwa pracy powód nie mógł się zarejestrować w Powiatowym Urzędzie Pracy w T. jako osoba bezrobotna. Po uzyskaniu tego świadectwa powód nie mógł otrzymać od razu zasiłku dla bezrobotnych (ze względu na wymagany 6 miesięczny okres karencji). W sierpniu 2001 r. usiłował znaleźć inną pracę. Chęć zatrudnienia powoda wyraziło dwóch przedsiębiorców, Jan O. i Marek D. Jednakże ze względu na brak świadectwa pracy, a później z racji posiadania przez powoda świadectwa pracy stwierdzającego rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 k.p., obie te osoby straciły zainteresowanie zatrudnieniem powoda na proponowanych mu wcześniej stanowiskach.

Według ustaleń Sądu Rejonowego pozwani prowadzili roczną ewidencję czasu pracy, w której wpisywano niektóre godziny pracy powoda. Nie odnotowywano w niej jednak wszystkich przepracowanych przez powoda w danym miesiącu godzin. Na podstawie tej ewidencji powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości: 1.320,40 zł za czerwiec 2000 r., 1.365,65 zł za lipiec 2000 r., 1.330,80 zł za sierpień 2000 r., 1.197,24 zł za wrzesień 2000 r., 1.168,24 zł za październik 2000 r., 1.032,40 zł za listopad 2000 r., 1.216 zł za grudzień 2000 r., 1.103,32 zł za styczeń 2001 r. oraz 1.063,60 zł za luty 2001 r. Za okres pierwszych trzydziestu pięciu dni niezdolności do pracy powód otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie chorobowe. Świadczenie to wynosiło odpowiednio 75,46 zł (za jeden dzień lutego 2001 r.), 789,38 zł (za marzec 2001 r.) oraz 76,39 zł (za trzy dni kwietnia 2001 r.). Po ustaniu stosunku pracy pozwani wypłacili powodowi ekwiwalent za 22 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Kwota ta wyniosła 1.112,25 zł brutto. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego w celu wyliczenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę. We wnioskach opinii sądowej biegły księgowy wyliczył, że niedopłata wynagrodzenia

powoda wynosi z tytułu godzin nadliczbowych 5.803,25 zł, a z tytułu pracy w godzinach nocnych -116,24 zł.

Odnosząc się do zgłoszonych przez powoda roszczeń Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że podstawowe żądanie powoda, mające wpływ także na wysokość kwot pozostałych roszczeń, a mianowicie żądanie zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jest roszczeniem zasadnym. Sąd wskazał, że powód wykonywał swoje obowiązki w ponadnormatywnym czasie pracy i za tę pracę nie został właściwie wynagrodzony. Wskazując podstawę prawną dochodzonego przez powoda roszczenia, Sąd powołał się na przepisy art. 134 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., obowiązujące w czasie ocenianych zdarzeń. Zdaniem Sądu nie można jednak pomijać tego, że przez pierwsze trzy miesiące pracy na rzecz pozwanych powód otrzymywał ryczałt za nadgodziny w wysokości 150 zł (za czerwiec i lipiec 2000 r.) i 160 zł (za sierpień 2000 r.). Możliwość taką przewidywał przepis art. 134 § 3 k.p. Wprawdzie ustalenie takiego ryczałtu i jego wypłacenie co do zasady powinno zaspokajać ewentualne roszczenie o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (na co wskazuje sformułowanie „dodatek, o którym mowa w § 1 [art. 134 k.p.], może być zastąpiony ryczałtem”), jednak judykatura oraz doktryna przewidują możliwość występowania z takim roszczeniem, mimo otrzymania ryczałtu za nadgodziny. Jest to dopuszczalne w sytuacji, w której faktyczny czas pracy w sposób istotny przekracza limit godzin nadliczbowych określonych w ryczałcie. Ponieważ taki przypadek miał miejsce w przedmiotowej sprawie, o czym świadczy chociażby różnica między wypłaconym powodowi ryczałtem a wynagrodzeniem wyliczonym przez biegłego za te miesiące, Sąd uznał, że należało dokonać rozliczenia powoda zgodnie z obowiązującymi ogólnymi zasadami (czyli według art. 134 § 1 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalenie kwot wynagrodzenia za pracę za poszczególne miesiące, które powinien wypłacić powodowi pracodawca, miało również wpływ na te świadczenia należne powodowi, których wysokość uzależniona została od wielkości wypłaconych wynagrodzeń. Taka zależność dotyczyła wynagrodzenia chorobowego (pobranego przez powoda za okres od 28 lutego 2001 r. do 3 kwietnia 2001 r.) oraz ekwiwalentu za 22 dni urlopu wypoczynkowego. Na powiązanie wielkości wynagrodzenia chorobowego z wartością wypłacanych wcześniej wynagrodzeń wskazują przepisy art. 36 - art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 1999 r. Nr 60, poz. 636 ze zm.), które do tego rodzaju świadczeń mają zastosowanie

za pośrednictwem art. 92 § 2 k.p. Uwzględniając niewypłacone powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2000 r. do stycznia 2001 r. (6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy), Sąd stwierdził, że podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego została zaniżona o kwotę 683,66 zł, zaś wynagrodzenie chorobowe za jeden dzień niezdolności do pracy - o 18,23 zł. Z kolei zależność wartości ekwiwalentu za urlop od wysokości otrzymywanych wynagrodzeń wynika z odpowiednich przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14). Na podstawie tych przepisów ekwiwalent za jeden dzień urlopu ustala się w oparciu o sumę miesięcznych wynagrodzeń, ustalonych na podstawie § 15 - 17 tego rozporządzenia (§ 18 ust. 1 rozporządzenia). Mając na względzie te przepisy, jak również fakt znacznego zróżnicowania wielkości przysługujących powodowi za okres zatrudnienia wynagrodzeń (a w szczególności: istotne rozwarstwienie wysokości wynagrodzeń za godziny nadliczbowe), Sąd ustalił, iż kwota średniego miesięcznego wynagrodzenia (wyliczona w oparciu o wynagrodzenia przysługujące w okresie od czerwca 2000 r. do stycznia 2001 r.) wyniosła 1.894,88 zł, zaś suma ekwiwalentu za 22 dni urlopu - 1.923,74 zł (czyli 811,50 zł więcej niż kwota brutto wypłaconego wcześniej powodowi ekwiwalentu). Świadczenie urlopowe również wymagało odpowiedniego uzupełnienia.

Dokonując oceny żądania zapłaty odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, Sąd Rejonowy również to roszczenie ocenił jako zasadne. Zgodnie z art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. W ocenie Sądu takiego uchybienia pozwani dopuścili się wypowiedając powodowi umowę o pracę 11 czerwca 2001 r. w okresie, w którym pozostawał on na zwolnieniu lekarskim. Tym samym naruszyli przepis art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Takim okresem usprawiedliwionej nieobecności jest właśnie między innymi okres niezdolności do pracy, udokumentowany odpowiednim zaświadczeniem lekarskim.

Sąd ustalił, że wypowiedzenie umowy nastąpiło z pewnością 11 czerwca 2001 r. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi oświadczenie woli jednej ze stron stosunku pracy (strony wypowiadającej umowę), w następstwie którego ma miejsce ustanie stosunku pracy. Do jego złożenia drugiej stronie stosunku pracy dochodzi zatem już wówczas, gdy doszło do tej osoby w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p.). Skoro powód pismo wypowiadające umowę o pracę otrzymał 11 czerwca 2001 r., a tym samym już w tym dniu mógł zaznajomić się z jego treścią, to w tej dacie zostało mu złożone oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Odnosząc się do twierdzeń pozwanych o „anulowaniu” wypowiedzenia, Sąd stwierdził, że złożone oświadczenie woli może zostać jednostronnie odwołane w sposób skuteczny jedynie wówczas, gdy doszło do adresata wraz z oświadczeniem woli lub wcześniej (art. 60 zdanie drugie k.c. w związku z art. 300 k.p.). W późniejszym terminie, już po złożeniu oświadczenia woli, odwołanie oświadczenia staje się skuteczne wyłącznie za zgodą jego adresata. Według Sądu pozwani nie mogli zatem - usiłując zakwestionować omawiane roszczenie - powoływać się na fakt późniejszego „anulowania” przedmiotowego wypowiedzenia. Pomijając fakt, że anulowanie to przybrało formę adnotacji uczynionej na odpisie wypowiedzenia (o czym powód nie został powiadomiony), trzeba mieć na uwadze to, że powód po otrzymaniu wypowiedzenia nigdy nie wyrażał zgody na jego wycofanie. Sąd stwierdził, że zabrakło zatem tego elementu, który odwołanie oświadczenia woli czyniłby skutecznym. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w sposób wadliwy (z naruszeniem art. 41 k.p.) nie powodowało - jak sugerował pozwany Włodzimierz R. - jego automatycznej nieważności lub bezskuteczności. Pomimo dokonania wypowiedzenia z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy (art. 41 k.p.), oświadczenie woli pozwanego wywołało zamierzony skutek w postaci rozwiązania z dniem 30 czerwca 2001 r. umowy o pracę z powodem w wyniku wypowiedzenia. Ustalenie powyższej okoliczności ma znaczenie dla oceny konsekwencji związanych z doręczeniem powodowi w późniejszym terminie pism o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, pisma te, zawierające określone oświadczenie woli, zmierzające do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, nie mogły wywrzeć żadnego skutku. Ustanie stosunku pracy łączącego strony, do którego wspomniane oświadczenie woli zmierzało, nastąpiło już bowiem znacznie wcześniej.

Sąd Rejonowy stwierdził, że na podstawie art. 50 § 4 k.p. w związku z art. 50 § 3 k.p. powód miał prawo do odszkodowania stanowiącego równowartość trzymie-

sięcznego wynagrodzenia, ponieważ umowa o pracę (rozwiązana wskutek złożenia niezgodnego z prawem wypowiedzenia) miała obowiązywać do 30 czerwca 2003 r. Odszkodowanie powinno być wyliczone zgodnie z zasadami obliczania ekwiwalentu za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy). Jako podstawę wyliczenia wysokości odszkodowania Sąd przyjął kwotę 1.894,88 zł, stanowiącą przeciętne miesięczne wynagrodzenie, liczone dla celów wymiaru ekwiwalentu za urlop.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją pozwany Włodzimierz R.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z 29 kwietnia 2004 r. [...] oddalił apelację pozwanego. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni i właściwie zastosował przepis art. 41 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej jego nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W rozumieniu art. 41 k.p. nie jest „obecnością w pracy” obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście w celu doręczenia zaświadczenia lekarskiego czy wypełnienia pewnych formalności. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do 13 czerwca 2001 r. Z materiału dowodowego nie wynika, aby 11 czerwca 2001 r. świadczył pracę. Powód zjawił się tego dnia w pracy tylko po to, aby odebrać wynagrodzenie i wypełnić wnioski urlopowe. Oznacza to, że dzień 11 czerwca 2001 r. był dniem jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Trafnie więc Sąd Rejonowy przyjął, że pozwani wypowiedzieli umowę o pracę powodowi w dniu 11 czerwca 2001 r. naruszyli przepis art. 41 k.p. Za prawidłowy uznał Sąd Okręgowy wywód Sądu pierwszej instancji, że nie istnieje automatyczna nieważność wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na naruszenie przepisów prawa. Jednostronne „anulowanie” wypowiedzenia przez pozwanych bez jego doręczenia powodowi i bez zgody powoda na odwołanie oświadczenia woli nie wywołało skutków prawnych. Oznacza to, że umowa o pracę między stronami uległa rozwiązaniu 30 czerwca 2001 r. na skutek wypowiedzenia dokonane przez pozwanych z naruszeniem art. 41 k.p. Wskutek odwołania się powoda od takiego wypowiedzenia do Sądu Pracy pozwani muszą ponieść konsekwencję w postaci uwzględnienia rosz-

czeń odszkodowawczych zgłoszonych przez powoda. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące, na podstawie art. 50 § 3 i § 4 k.p. Skoro powód miał zawartą umowę o pracę na czas określony do 30 czerwca 2003 r., przysługuje mu maksymalna kwota odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że zasądzone odszkodowanie jest niezależne od zasiłku chorobowego pobieranego przez powoda do 15 lipca 2003 r.

Sąd Okręgowy podzielił też wywód Sądu pierwszej instancji, że oświadczenie woli pozwanego rozwiązujące z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., doręczone po 30 czerwca 2001 r., nie wywołało i nie mogło wywołać skutków prawnych, bowiem stosunek pracy między stronami już wówczas nie istniał, skoro został rozwiązany w dniu 30 czerwca 2001 r. w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

Jeśli chodzi o roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, to Sąd Okręgowy podzielił wszystkie ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego w tym przedmiocie. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód był nieprawidłowo wynagradzany w stosunku do jego rzeczywistego czasu pracy. Świadkowie przesłuchani przez Sąd Rejonowy potwierdzili wersję rzeczywistego czasu pracy przedstawioną przez powoda. Co więcej, pozwany Zygfryd H. potwierdził w znacznym stopniu zeznania powoda o cykliczności zmian pracy powoda w wersji twierdzonej przez niego. W ocenie Sądu Okręgowego, apelacja pozwanego Włodzimierza R. nie podważyła skutecznie tych ustaleń. Z konfrontacji zeznań powoda, licznych świadków powołanych przez Sąd pierwszej instancji oraz pozwanego Zygryda H. z ewidencją czasu pracy powoda prowadzoną przez pozwanych wynika, że ewidencja nie obejmowała pełnego czasu pracy powoda. Pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi pełnej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika, musi się liczyć z tym, że to na nim w procesie o wynagrodzenie będzie spoczywać ciężar udowodnienia, że pracownik nie pracował w takich godzinach, jak twierdzi. Według Sądu Okręgowego pozwani nie przeprowadzili takiego przeciwdowodu. Zebrany w sprawie materiał dowodowy upoważniał Sąd pierwszej instancji do postawienia powołanemu biegłemu sądowemu tezy dowodowej w takiej postaci, jak to uczynił Sąd Rejonowy. Opinia

biegłego była tylko matematyczną konsekwencją ustaleń Sądu, których nie podważa skutecznie apelacja pozwanego.

Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe wyrównanie wynagrodzenia chorobowego (za pierwsze 35 dni choroby) oraz ekwiwalentu za urlop powoda, wynikające z zasądzonego przez Sąd Rejonowy w punkcie I wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Za nietrafne uznał Sąd Okręgowy zarzuty apelacji pozwanego dotyczące błędnego zasądzenia odsetek od odszkodowań z pkt II, III, IV i V wyroku.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany Włodzimierz R., skarżąc ten wyrok w części oddalającej jego apelację co do punktów I, II, III, IV, V i IX wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu. Skarżący zarzucił w kasacji:

I. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię: 1) art. 52 § 1 k.p. i uznanie, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie wobec jego wcześniejszego rozwiązania w trybie art. 41 k.p., mimo doręczenia powodowi rozwiązania w trybie art. 52 § 1 k.p. i prawidłowego świadectwa pracy na tę okoliczność; 2) art. 41 k.p. w związku z art. 8 k.p. i uznanie przez Sąd, że wypowiedzenie z 11 czerwca 2001 r. nie było bezskuteczne, lecz spowodowało jedyne rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem na 30 czerwca 2001 r., zaś pozwany nie miał racji uważając je za nieważne; pominięto przy tym, że składając pisma z 12 czerwca 2001 r. i 15 czerwca 2001 r. do pozwanych i pozew z 15 czerwca 2001 r. do Sądu Rejonowego o odszkodowanie powód jednocześnie miał świadomość, że nie stawiał się do pracy po okresie zasiłku chorobowego 16 lipca 2001 r., nadużywając tym samym prawa podmiotowego; 3) art. 81 k.p. i pominięcie przez Sąd faktu, że praca w patrolu na terenie szpitala to jedynie gotowość do pracy upoważniająca do 60 % wynagrodzenia; 4) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i 41 k.p. i uznanie, że wypowiedzenie z 11 czerwca 2001 r. nie było bezwzględnie bezskuteczne; 5) art. 132 § 2 k.p. i pominięcie, iż rozkład czasu pracy wynikający z regulaminu pracy przewidywał 12-godzinny czas pracy na dobę i 48-godzinny w tygodniu w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym;

II. naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie:

1) art. 133 § 1 w związku z art. 134 § 1 i 134 § 1¹ k.p. i przyznanie powodowi odszkodowania za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości wyższej niż wynikająca z ewidencji czasu pracy prowadzonej dla powoda oraz rozkładu czasu pracy w regulaminie pracy; 2) art. 50 § 3 i 4 k.p. co do odszkodowania za niezgodne z art. 41 k.p. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem 30 czerwca 2001 r. bez

uwzględnienia okresu zasiłkowego do 15 lipca 2001 r. oraz faktu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (powoda) od 8 sierpnia 2001 r.; 3) art. 129 § 1 k.p. w związku z art. 115 k.c. i art. 165 k.p.c. i wliczenie do odszkodowania sobót jako dni wolnych i niedziel jako dni pracy przez Sąd na podstawie wadliwej opinii biegłego, a także naliczanie pracy w porze nocnej, mimo zakładowego rozkładu czasu pracy z pkt III ppkt 4 regulaminu pracy przewidującego pracę na 12-godzinne zmiany, również w nocy; 4) art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 359 § 1 i art. 360 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż błędnie ustalono datę wymagalności wynagrodzenia i odsetek od należności zasądzonych powodowi w pkt I, II i III wyrokiem Sądu Rejonowego, gdyż wymagane są one od orzeczenia Sądu Pracy, oraz obrazę art. 86 k.p. dotyczącego rzekomego niewypłacenia wynagrodzeń; 5) art. 129⁴ § 1, 2 i 3 k.p., gdyż rozkład czasu pracy u pozwanych przewidywał czas pracy uwidoczony w ewidencji czasu pracy i była o tym powiadomiona inspekcja pracy, co wynikało z protokołu kontroli PIP; 6) art. 94 pkt 9a k.p., przez przyjęcie, że pozwani nie prowadzili ewidencji czasu pracy prawdziwie i rzetelnie wbrew ustaleniom protokołu kontroli PIP i treści materialnej tej ewidencji, przy jednoczesnej obrazie art. 129¹ i 137 § 2 k.p. oraz 138 § 1 i 2 k.p.; 7) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż powód nie udowodnił, aby czas pracy zawarty i rozliczony zgodnie z załączoną ewidencją czasu pracy został przekroczony; 8) art. 99 k.p. i zasądzenie na ten sam okres odszkodowania z art. 50 § 4 k.p. i z art. 99 k.p.;

III. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik postępowania przez: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 477¹ § 1 k.p.c. co do zasądzenia wynagrodzenia (zasiłku) w punkcie II wyroku przez Sąd pierwszej instancji, gdyż na tej podstawie nie jest możliwe zasądzenie roszczenia niezgłoszonego lub wykreowanie roszczenia pracownika przez Sąd działający z urzędu; 2) błędną wykładnię art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. co do oceny przez Sądy wadliwej opinii biegłego i nierozpoznanie tego zarzutu apelacji przez Sąd Okręgowy; 3) niewłaściwe zastosowanie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. i pominięcie przesłuchania - jak we wniosku pozwanych z 19 lutego 2002 r. - właścicieli firm, które rzekomo odmówiły zatrudnienia powoda, chociaż zaświadczenia nie zawierały podpisów właścicieli i danych jednostek pozwalających potwierdzić ich istnienie, a także pominięcie wnioskowanych tam wywiadów z ZUS i US, czy firmy takie zatrudniały inne osoby i czy zgłoszono zatrudnienie innych osób, oraz uznanie za wiarygodne zeznań świadka J.O. i M.D., klientów biura podatkowego żony powoda,

który to fakt podważa ich wiarygodność; 4) pominięcie dowodu z uzupełniającego przesłuchania stron celem weryfikacji zeznań pozwanych i powoda co do czasu pracy i wypełniania ewidencji, w szczególności zeznań pozwanego Zygfrieda H., co naruszyło art. 299 k.p.c.; 5) zastosowanie przez sądy art. 322 k.p.c. do wyliczenia czasu pracy w godzinach nadliczbowych, przy jednoczesnym przyjęciu ilości tych nadgodzin mimo ich nieudowodnienia w całości ani w części przekraczającej godziny wykazane w ewidencji czasu pracy i normie przypadającej na ryczałt za godziny nadliczbowe za czerwiec, lipiec i sierpień 2000 r.; 6) niewłaściwe zastosowanie art. 328 § 2 k.p.c. co do pominięcia w treści uzasadnienia Sądu Okręgowego: a) ustosunkowania się do zarzutów z pkt I apelacji o numerach: 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14 oraz z pkt II co do numerów 1, 2, 3, 4a, 4b, 4d, 4f, 5 i 6, które miały istotny wpływ na treść wyroku, b) wyjaśnienia, dlaczego powód otrzymał za ten sam okres 3 razy wynagrodzenie, zasiłek i odszkodowanie oraz c) wyjaśnienia, jak biegły mógł wyliczyć wynagrodzenie brutto powoda na 1.894,88 zł, gdy tymczasem liczone według stawki 5,75 zł za godzinę wraz z godzinami nadliczbowymi do lutego 2001 r. oraz wraz z zasiłkiem na mocy rozporządzenia z 1996 r. zgodnie z ewidencją daje odpowiednio od 198 do 204 godzin miesięcznie, co w przeliczeniu daje od 1.138,50 zł do 1.173 zł, a przy uwzględnieniu rozporządzenia MP i PS z 29 maja 1996 r. - § 2, § 4, § 8, § 9 i § 10 oraz zasiłku chorobowego od 28 lutego 2001 r. do 15 lipca 2001 r. - kwotę 1.083,40 zł miesięcznie.

Jako okoliczności uzasadniające wniesienie kasacji skarżący wskazał następujące zagadnienia: 1. czy wadliwe rozwiązanie umowy w trybie art. 41 k.p. powoduje bezskuteczność takiego wypowiedzenia w trybie art. 58 § 1 i 2 k.p. (chodzi prawdopodobnie o art. 58 § 1 i 2 k.c.) w związku z art. 300 k.p., czy też jest ono ważne, ale bezskuteczne wobec pracownika, czyli ma miejsce nieważność względna, a gdy tak, to na jakiej podstawie prawnej można żądać ustalenia bezskuteczności, 2. czy wymagalność roszczeń pracowniczych co do odszkodowań innych niż związanych z wynagrodzeniem należy przyjmować w dacie zaistnienia zdarzenia czy w dacie orzeczenia sądu, 3. czy w razie istnienia ewidencji czasu pracy w celu wykazania przez pracownika, że czas jego pracy przewyższał zapisy w tej ewidencji zgodnie z art. 129¹¹ k.p. i art. 97 k.p.c., powinien on obalić domniemanie i ważność zapisów z ewidencji i czy wystarczy tu dowód negatywny (jak w sprawie), a jeżeli nie, to jaki jest stosunek art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. do art. 99 pkt 9a k.p. (chodzi prawdopodobnie o art. 94 pkt 9a k.p.) i art. 129¹¹ k.p., 4. czy odszkodowanie i rosz-

czenia związane z art. 99 § 1, 2 i 4 k.p. podpada pod przepis derogacyjny z art. 392¹ § 1 pkt 2 k.p.c. oraz czy można sumować różne roszczenia z tego samego tytułu dla ustalenia wartości przedmiotu sporu w kasacji, 5. w jakim zakresie może posuwać się ocena sądu przy stosowaniu art. 322 k.p.c. do ustalenia wielkości odszkodowania za pracę w nadgodzinach i czy stosowanie tego przepisu wyłącza istnienie jako dowodu prawidłowej ewidencji czasu pracy oraz czy możliwość szczegółowych wyliczeń według stawki godzinowej zarobku daje w ogóle prawo do stosowania art. 322 k.p.c., a także czy dochowanie wymagania prowadzenia ewidencji czasu pracy, przy jednoczesnym stosowaniu ryczału za godziny nadliczbowe, pozwala na stosowanie art. 322 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego w sprawach I PK 630/03 i I PK 1194/98).

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej zaskarżeniem i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w pkt I, II, III, IV, V i IX.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Z punktu widzenia granic zaskarżenia oraz zarzutów podniesionych w kasacji ocenić należy dwa podstawowe roszczenia, z którymi wystąpił powód. Pierwsze dotyczyło odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, drugie - prawidłowego wyliczenia wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza za pracę w godzinach nadliczbowych, co miało wpływ na roszczenia pochodne, a mianowicie o wynagrodzenie chorobowe oraz o ekwiwalent za urlop.

Rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło w wyniku złożenia przez pozwanego pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu tej umowy. Wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie rozpoczyna swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony umowy o pracę w taki sposób, że adresat tego oświadczenia mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W rozpoznawanej sprawie ustalono, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dotarło do powoda 11 czerwca 2001 r. Od tej chwili rozpoczął bieg termin wypowiedzenia, który upłynął 30 czerwca 2001 r. (art. 33 k.p.). Ponieważ 11 czerwca 2001 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby, wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 41 k.p., jako że nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nie-

obecności pracownika w pracy. Konsekwencją tego było uzasadnione żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem (naruszające przepisy o wypowiedaniu umów - art. 41 k.p.) wypowiedzenie, na podstawie art. 50 § 3 i § 4 k.p. Kwestionowanie przez skarżącego rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w tej części jest całkowicie bezpodstawne.

Orzecznictwo przyjmuje konsekwentnie, że wypowiedzenie umowy o pracę - nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione - nie jest nieważne z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239) ani „bezwzględnie bezskuteczne”. Problem „cofnięcia” lub „anulowania” wcześniejszej czynności prawnej w postaci wypowiedzenia umowy o pracę został również rozstrzygnięty w orzecznictwie. W uchwale z 23 października 1986 r., III PZP 62/86 (OSNCP 1987 nr 10, poz. 156; OSPiKA 1987 nr 10, poz. 184 z glosą T.Zielińskiego), Sąd Najwyższy przyjął, że: 1) skuteczne cofnięcie przez pracodawcę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wymaga zgody tego pracownika, nawet w sytuacji wcześniejszego odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu pracy, 2) ponowne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w okresie biegu okresu pierwszego wypowiedzenia przez pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu, że wcześniejsze wypowiedzenie zostało skutecznie cofnięte, jest bezskuteczne.

W nauce prawa pracy zdecydowanie przeważa pogląd, zgodnie z którym po wejściu w życie Kodeksu pracy nie stosuje się sankcji nieważności (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.) do wadliwych czynności prawnych pracodawcy zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Z konstrukcji i treści przepisów art. 44 i 45 k.p. wynika, że zarówno nieuzasadnione, jak i sprzeczne z prawem wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest skuteczne i może być jedynie ubezskutecznione z woli pracownika (wyrażonej przez wniesienie pozwu do sądu pracy) orzeczeniem sądu o bezskuteczności wypowiedzenia, a po upływie okresu wypowiedzenia umowy - o przywróceniu do pracy. Czynność prawna pracodawcy zmierzająca do rozwiązania stosunku pracy, chociażby oczywiście wadliwa prawnie, jest jednak skuteczna. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują w żadnej sytuacji nieważności takiej czynności prawnej. Sprzeczne z prawem wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę prowadzi do rozwiązania umowy (por. wytyczne Sądu Najwyższego dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony; uchwała pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego

z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Sprzeczne z przepisami prawa lub z zasadami współżycia społecznego, podobnie jak nieuzasadnione, wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest skuteczne, prowadząc do rozwiązania stosunku pracy, i może być unicestwione jedynie w wyniku odwołania się pracownika do sądu pracy. O bezskuteczności takiego wypowiedzenia może orzec sąd z inicjatywy pracownika. Wypowiedzenie umowy o pracę niezgodne z prawem, naruszające prawo, zmierzające do obejścia prawa albo niezgodne z zasadami współżycia społecznego, nie jest natomiast z mocy prawa nieważne. Stwierdzenie wadliwości prawnej takiej czynności prawnej może zatem nastąpić bądź w orzeczeniu o jej bezskuteczności, o przywróceniu pracownika do pracy, a także w orzeczeniu zasądzającym na jego rzecz odszkodowanie, jeżeli pracownik nie żąda przywrócenia do pracy albo jeżeli nie może domagać się przywrócenia do pracy - jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie - ponieważ wypowiedzenie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony. Skoro zaś przepisy prawa pracy normują skutki sprzecznych z prawem czynności prawnych pracodawcy, zmierzających do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, zawartej na czas określony, nie jest dopuszczalne w tej mierze stosowanie - wbrew treści art. 300 k.p. - art. 58 § 1 i § 2 k.c. (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111).

Z przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że przepisy prawa pracy nie dają podstaw do stwierdzenia nieważności wypowiedzenia umowy o pracę z mocy samego prawa. Nie ulega wątpliwości, że w rozpoznawanej sprawie oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę dotarło do pracownika i mógł on się z nim zapoznać (art. 61 k.c.), a jego treść była niewątpliwa i nie wymagała tłumaczenia (art. 65 k.c.). Skoro nie doszło również do skutecznego i zgodnego z prawem „anulowania” (cofnięcia, odwołania) oświadczenia woli o wypowiedzeniu, to wystąpił też jego skutek w postaci ustania zatrudnienia z upływem okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 30 czerwca 2001 r. Złożone później oświadczenie pracodawcy z 18 lipca 2001 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - z powodu niestawienia się pracownika do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego nie mogło wywrzeć jakiegokolwiek skutku prawnego, skoro od 1 lipca 2001 r. strony nie pozostawały już w stosunku pracy, a zatem nie można już było rozwiązać niewiążącej stron umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym kontekście zarzuty podniesione w kasacji nie są

trafne i nie mogą wywołać zamierzonego skutku. Niezrozumiałe jest też twierdzenie, że skoro w świadectwie pracy zawarto stwierdzenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p., to ma to jakiś skutek, jeśli chodzi o sposób rozwiązania umowy. Świadectwo pracy jest dokumentem zawierającym informacje, o których mowa w art. 97 § 2 k.p. Jest więc ono oświadczeniem wiedzy wydawanym pracownikowi w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.) i nie przesądza o sposobie ustania stosunku pracy, zwłaszcza w konfrontacji z dokonanyymi przez Sąd Rejonowy ustaleniami i nakazaniem pracodawcy (prawomocnym, bo niezaskarżalnym kasacją) sprostowania świadectwa pracy.

Z przedstawionych przyczyn nieuzasadnione są zarzuty kasacji dotyczące: 1) naruszenia „art. 52 § 1 k.p. i uznania, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie wobec jego wcześniejszego rozwiązania w trybie art. 41 k.p., mimo doręczenia powodowi rozwiązania w trybie art. 52 § 1 k.p. i prawidłowego świadectwa pracy na tę okoliczność”, ponieważ oczywiste jest, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 33 k.p. (a nie - jak twierdzi się w kasacji - na podstawie art. 41 k.p.), a późniejsze doręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. było pozbawione jakichkolwiek skutków prawnych, skoro nastąpiło po ustaniu stosunku pracy w wyniku wcześniejszego wypowiedzenia; inaczej mówiąc - nie można było rozwiązać bez wypowiedzenia umowy o pracę, która już nie wiązała stron, ponieważ jej byt prawny zakończył się z chwilą upływu okresu wypowiedzenia; 2) naruszenia „art. 41 k.p. w związku z art. 8 k.p. i uznania przez sąd, że wypowiedzenie z 11 czerwca 2001 r. nie było bezskuteczne, lecz spowodowało jedynie rozwiązanie 30 czerwca 2001 r. umowy o pracę, zaś powód nie miał racji, uważając je za nieważne; pominięto, że składając pisma z 12 czerwca 2001 r. i 15 czerwca 2001 r. do pozwanych i pozew z 15 czerwca 2001 r. do Sądu Rejonowego o odszkodowanie, jednocześnie powód miał świadomość, że nie stawił się do pracy po okresie zasiłku chorobowego 16 lipca 2001 r., nadużywając tym samym prawa podmiotowego”, ponieważ powód nie miał obowiązku stawić się do pracy 16 lipca 2001 r. po ustaniu okresu zasiłkowego, skoro stosunek pracy łączący strony ustał 30 czerwca 2001 r. w wyniku upływu okresu wypowiedzenia zapoczątkowanego oświadczeniem pozwanego pracodawcy złożonym powodowi 11 czerwca 2001 r., wypowiedzenie to było oczywiście skuteczne z przy-

czyn wyżej przedstawionych; w kasacji nie wyjaśniono, na czym - w tym kontekście - miało polegać nadużycie przez powoda prawa podmiotowego; 3) naruszenia „art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i 41 k.p. i uznanie, że wypowiedzenie z 11 czerwca 2001 r. nie było bezwzględnie bezskuteczne”, ponieważ prawu pracy w odniesieniu do czynności pracodawcy zmierzających do rozwiązania stosunku pracy obca jest konstrukcja „bezwzględnej bezskuteczności”, nie ma do nich także zastosowania art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.; 4) naruszenia „art. 50 § 3 i 4 k.p. co do odszkodowania za niezgodne z art. 41 k.p. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem 30 czerwca 2001 r. bez uwzględnienia okresu zasiłkowego do 15 lipca 2001 r. oraz faktu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (powoda) od 8 sierpnia 2001 r.”, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia po wcześniejszym jej rozwiązaniu za wypowiedzeniem (ze skutkiem rozwiązującym na 30 czerwca 2001 r.) było bezprzedmiotowe i nie mogło rodzić żadnych konsekwencji prawnych, a pobieranie przez powoda zasiłku chorobowego do 15 lipca 2001 r. nie miało żadnego znaczenia dla ustalenia wysokości odszkodowania z art. 50 § 3 i 4 k.p.; 5) naruszenia „art. 99 k.p. i zasądzenia na ten sam okres odszkodowania z art. 50 § 4 k.p. i z art. 99 k.p.”, ponieważ obydwie wskazane przepisy dotyczą zupełnie innych odszkodowań: pierwszy (art. 50 § 3 i 4 k.p.) - odszkodowania za niezgodne z prawem (naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów) wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, drugi (art. 99 k.p.) - odszkodowania w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, a okoliczność, że odszkodowania te odnoszone są do wysokości wynagrodzenia za pracę wcale nie oznacza, że dotyczą „tego samego okresu”, dotyczą bowiem zupełnie innych zdarzeń i mogą się kumulować.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego co do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest zgodne z prawem. Opiera się ono na ustaleniu, że chociaż pozwani prowadzili roczną ewidencję czasu pracy, to nie była ona rzetelna, ponieważ wpisywano w niej tylko niektóre, a nie wszystkie, godziny pracy powoda. Nie odnotowywano w niej wszystkich przepracowanych przez powoda w danym miesiącu godzin. Ponadto Sąd ustalił, że powód wykonywał swoje obowiązki w ponadnormatywnym czasie pracy i za tę pracę nie został właściwie wynagrodzony. Powyższe ustalenia nie zostały w kasacji skutecznie zakwestionowane. Prawdziwość i rzetelność prowadzonej przez pozwanych ewidencji czasu pracy została obalona w procesie w wyniku przeprowadzenia dowodów z zeznań licznych świadków przesłuchanych na

wniosek powoda, natomiast sposób wyliczenia przez pozwanych należnego powodowi wynagrodzenia za pracę został zakwestionowany przez Sąd w oparciu o wnioski wynikające z dowodu z opinii biegłego sądowego. Biegły uwzględnił obowiązujące u pozwanego pracodawcy regulaminy wynagradzania - zarówno obowiązujący do 31 sierpnia 2000 r., jak i obowiązujący od 1 września 2000 r. W kasacji skarżący podnosi zarzut naruszenia „art. 132 § 2 k.p. i pominięcie, iż rozkład czasu pracy wynikający z regulaminu pracy przewidywał 12-godzinny czas pracy i 48-godzinny w tygodniu w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym” bez wskazania, o jaki regulamin chodzi. Zarzut ten jest nieuzasadniony. Biegły w opinii przyjął założenie, zgodnie z którym nominalny czas pracy powoda wynosił 12 godzin na dobę i przeciętnie 42 godziny na tydzień w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, wyjaśniając jednocześnie, dlaczego nie wziął pod uwagę możliwości przedłużenia przez pracodawcę czasu pracy do 48 godzin przeciętnie w tygodniu (jak w przypadku czasu pracy w ruchu ciągłym) - ze względu na przedmiot działalności pozwanego określony we wpisie do ewidencji działalności gospodarczej, który nie pozwalał na przyjęcie, że możliwe było zastosowanie do tej działalności art. 132 § 2 k.p. Dopuszczalność pracy w ruchu ciągłym - i stosowania takiej organizacji czasu pracy, która zapewnia nieprzerwany przebieg procesu pracy - jest uwarunkowana określonymi przyczynami technologicznymi, czyli wymogami wynikającymi z metod przetwarzania surowców i wytwarzania wyrobów. Chodzi o zapewnienie prawidłowego procesu produkcyjnego oraz prawidłowego funkcjonowania urządzeń produkcyjnych. Do tej kategorii nie można zaliczyć pracy przy dozorcze mienia albo pracy pracowników ochrony. W regulaminie pracy obowiązującym u pozwanego od 1 września 2000 r. przewidziano dla pracowników dozoru mienia oraz pracowników ochrony czas pracy w systemie na dwie lub trzy zmiany, uzależniony od okresu pracy 8 lub 12 godzin, w przyjętym okresie rozliczeniowym trzymiesięcznym wprowadzonym w trybie art. 129⁴ § 2 k.p. Wskazuje to raczej na wprowadzenie równoważnego czasu pracy (art. 129⁴ k.p.), w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, ale w tym rozkładzie czas pracy nie mógł przekraczać (do końca 2001 r.) przeciętnie 42 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z zarzutów kasacji zdaje się wynikać, że pozwany pracodawca prezentuje stanowisko, zgodnie z którym skoro w regulaminie pracy odwołano się w stosunku do pracowników dozoru mienia i pracowników ochrony do czasu pracy w ruchu ciągłym, to możliwe było zastosowanie do tych pracowników rozkładu czasu pracy przedłużonego do 12 godzin na dobę i do 48

godzin w tygodniu w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Jest to pogląd w oczywisty sposób niezgodny z kodeksowymi normami czasu pracy określonymi w art. 129⁴ k.p. i art. 132 k.p. W równoważnym czasie pracy obowiązywała do końca 2001 r. tygodniowa norma czasu pracy wynosząca przeciętnie 42 godziny w przyjętym okresie rozliczeniowym (a więc nie 48 godzin tygodniowo). Z kolei w przypadku pracy w ruchu ciągłym czas pracy mógł być przedłużony do 48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie (a więc nie trzy miesiące), a w granicach tej normy czas pracy mógł być przedłużony jednego dnia w niektórych tygodniach do 12 godzin (a zatem nie mógł wynosić stale 12 godzin na dobę). Sugerowany przez pozwanego pracodawcę - jako rzekomo wynikający z regulaminu pracy - rozkład czasu pracy przewidujący 12-godzinny dzień pracy i 48-godzinny tydzień pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym byłby niezgodny z kodeksowymi normami czasu pracy, na co zwrócił uwagę biegły, i jeżeli powód pracował w takim właśnie „regulaminowym” rozkładzie czasu pracy, to w oczywisty sposób świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, wskutek przekroczenia przeciętnie 42 godzin pracy na tydzień, co prawidłowo ustalił Sąd w oparciu o opinię biegłego sądowego.

Z powyższych przyczyn nieusprawiedliwiony jest zarzut naruszenia „art. 133 § 1 w związku z art. 134 § 1 i 134 § 1¹ k.p. i przyznanie powodowi odszkodowania za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości wyższej niż wynikająca z ewidencji czasu pracy prowadzonej dla powoda oraz rozkładu czasu pracy w regulaminie pracy”, skoro Sąd ustalił, że ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę była nierzetelna i przez to niewiarygodna, a regulamin pracy nie mógł przewidywać (i w sposób dosłowny nie przewidywał) 12-godzinnego dnia pracy i 48-godzinnego tygodnia pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Podniesienie w kasacji zarzutu naruszenia „art. 81 k.p. i pominięcie przez sąd faktu, że praca w patrolu na terenie szpitala to jedynie gotowość do pracy upoważniająca do 60 % wynagrodzenia” jest bezskuteczne. Twierdzenie skarżącego, że praca w patrolu miała charakter gotowości do pracy, a nie świadczenia pracy, jest nowym twierdzeniem faktycznym, które pojawiło się po raz pierwszy na etapie kasacji. Wynagrodzenie za gotowość do pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. przysługuje pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wcześniej pozwany pracodawca nie twierdził, że w okresie objętym roszczeniem powód nie świadczył faktycz-

nie pracy, ponieważ doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pozwany nie twierdził też wcześniej, że praca powoda miała charakter dyżuru (dyżuru nie dotyczy przy tym art. 81 § 1 k.p.).

Zarzut naruszenia „art. 129 § 1 k.p. w związku z art. 115 k.c. i art. 165 k.p.c. i wliczenie do odszkodowania sobót jako dni wolnych i niedziel jako dni pracy przez sąd na podstawie wadliwej opinii biegłego, a także naliczanie pracy w porze nocnej, mimo zakładowego rozkładu czasu pracy z pkt III ppkt 4 regulaminu pracy przewidującego pracę na 12-godzinne zmiany, również w nocy” jest na tyle niezrozumiały, że trudno się do niego odnieść. Nie wiadomo bowiem, na czym polega - według skarżącego - związek art. 129 § 1 k.p., przewidującego, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 42 godzin (do końca 2001 r.) w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z art. 115 k.c., według którego jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy, termin upływa dnia następnego, oraz z art. 165 k.p.c. określającym sposób obliczania terminów procesowych. Żaden z tych przepisów nie dotyczy sobót jako dni wolnych i niedziel jako dni pracy. Nie dotyczy także „naliczania pracy w porze nocnej”.

Nie miało miejsca naruszenie „art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 359 § 1 i art. 360 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż błędnie ustalono datę wymagalności wynagrodzenia i odsetek od należności zasądzonych powodowi w pkt I, II i III wyrokiem Sądu Rejonowego w Toruniu, gdyż wymagane są one od orzeczenia Sądu Pracy, oraz obraza art. 86 k.p. dotyczącego rzekomego niewypłacenia wynagrodzeń”, albowiem prawidłowo Sąd Okręgowy ocenił, że poszczególne roszczenia powoda stały się wymagalne w różnych datach zgodnie z przepisami prawa materialnego określającymi ich wymagalność. Odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa stało się wymagalne z chwilą doręczenia odpisu pozwu pozwanym (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004 nr 5, poz. 74). Skoro bowiem powód od początku domagał się odszkodowania, a nie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, to od chwili doręczenia odpisu pozwu pozwanym roszczenie o świadczenie pieniężne stało się wymagalne (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odsetki od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zostały zasądzone, poczynając od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie to powinno być wypłacone (art. 85 i art. 86 k.p.).

Zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 129⁴ § 1, 2 i 3 k.p., w związku z przyjęciem, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, podczas gdy - zdaniem skarżącego - rozkład czasu pracy u pozwanych przewidywał czas pracy uwidoczniiony w ewidencji czasu pracy i była o tym powiadomiona inspekcja pracy, co wynikało z protokołu kontroli PIP, nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazane przepisy dotyczą jednego ze szczególnych systemów czasu pracy określanego jako równoważny czas pracy. Przewiduje on dopuszczalność wydłużenia normy dobowej nawet do 12 godzin. Nie oznacza to jednak, że w systemie tym pracownik co do zasady nie może pracować w godzinach nadliczbowych. W omawianym systemie czasu pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową, wynikającą z harmonogramu pracy (w przypadku powoda chodziło o pracę w czasie przekraczającym 12 godzin na dobę), a także praca przekraczająca przeciętną normę tygodniową (w przypadku powoda chodziło o pracę w czasie przekraczającym 42 godziny na tydzień). Przede wszystkim w związku z przekroczeniem tygodniowej normy czasu pracy Sąd Okręgowy - na podstawie wniosków zawartych w opinii biegłego - ustalił, że powód pracował w godzinach nadliczbowych.

Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 94 pkt 9a k.p., przez przyjęcie, że pozwani nie prowadzili ewidencji czasu pracy prawdziwie i rzetelnie, wbrew ustaleniom protokołu kontroli PIP i treści materialnej tej ewidencji, przy jednoczesnej obrazie art. 129¹ i 137 § 2 k.p. oraz 138 § 1 i 2 k.p. Formułując ten zarzut skarżący nie uwzględnił dokonanych przez Sądy obu instancji na podstawie bogatego materiału dowodowego, w tym zeznań powoda, zeznań przesłuchanych w sprawie licznych świadków oraz opinii biegłego, ustaleń faktycznych. Na podstawie przeprowadzonych dowodów Sądy ustaliły, że powód pracował prawie w każdym miesiącu zatrudnienia u strony pozwanej z przekroczeniem norm czasu pracy - i to o wiele godzin - co uzasadniało jego roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Dodatek za pracę w porze nocnej (art. 137 § 2 k.p.) przysługuje niezależnie od innych należności, zwłaszcza od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających na tę porę. Mamy tu bowiem do czynienia z odrębnymi tytułami prawnymi do tych świadczeń. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w porze nocnej uprawnia pracownika zarówno do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i do dodatku za pracę w porze nocnej. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje wszystkim pracownikom zatrudnionym w nocy zgodnie z obowiązującym w danym zakładzie harmonogramem pracy.

Nie można podzielić zarzutu naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., w następstwie tego, że powód nie udowodnił, aby czas pracy zawarty w ewidencji i rozliczony zgodnie z załączoną ewidencją czasu pracy został przekroczony. Okoliczności te zostały przez powoda udowodnione. Dowodami na okoliczność nierzetelnego prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy i przekroczenia przez pracownika nie tylko norm czasu pracy wynikających z prawa pracy (do 12 godzin na dobę, przeciętnie 42 godziny tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym), lecz także ilości godzin pracy wynikającej z opracowanej przez pracodawcę ewidencji czasu pracy (harmonogramu), były zeznania świadków, zeznania powoda oraz opinia biegłego.

Również zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie podważają prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego. Skarżący nie wykazał bowiem, aby ewentualne naruszenie przepisów postępowania miało istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.), co można odnieść do zarzutu niewłaściwego zastosowania art. 477¹ § 1 k.p.c. w związku z zasadzeniem wynagrodzenia chorobowego w punkcie II wyroku Sądu pierwszej instancji. Przede wszystkim kasacja nie jest środkiem odwoławczym przysługującym od wyroku sądu pierwszej instancji, a Sąd Okręgowy nie stosował tego przepisu, ponieważ nie zasądzał na rzecz powoda żadnych świadczeń. Nie można również zgodzić się z tezą skarżącego, że na tej podstawie nie jest możliwe zasadzenie roszczenia niezgłoszonego przez pracownika przez Sąd działający z urzędu. Wskazany przepis - obowiązujący do 5 lutego 2005 r. i uchylony w wyniku wejścia w życie ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 172, poz. 1804) - dotyczył właśnie dokładnie tego, co kwestionuje skarżący. Przewidywał możliwość (a nawet obowiązek) orzeczenia przez sąd pracy z urzędu o roszczeniach niezgłoszonych przez powoda będącego pracownikiem, jeżeli roszczenia te dało się wyprowadzić z przedstawionych przez powoda faktów. Przepisu tego nie stosował Sąd Okręgowy, lecz Sąd Rejonowy, dlatego zarzucanie w kasacji, że doszło do jego naruszenia przed Sądem drugiej instancji, nie jest skuteczne.

Chybiony jest zarzut błędnej wykładni art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. odniesiony do oceny przez Sądy wadliwej - zdaniem skarżącego - opinii biegłego. Sąd Okręgowy podzielił ocenę dowodu z opinii biegłego dokonaną przez Sąd Rejonowy i jeżeli nawet nie ustosunkował się do każdego z licznych, szczegółowych i powtarzających się zarzutów apelacji skierowanych przeciwko tej opinii, to nie ozna-

cza jeszcze, że naruszył w ten sposób wskazane przepisy. Polskie postępowanie cywilne jest w zakresie przeprowadzania dowodów oparte na zasadzie swobodnej ich oceny, co znajduje swój wyraz w art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Swobodna ocena dowodów nie jest oczywiście dowolna, albowiem jej granice wyznaczają trzy podstawowe czynniki: logiczny, ustawowy i ideologiczny. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie dopatruje się przekroczenia granic swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego, albowiem Sądy obu instancji poczyniły szczegółowe ustalenia co do stanu faktycznego i dokonały jego prawidłowej kwalifikacji prawnej. Podkreślić trzeba, że ustalenia te nie zostały oparte na przedstawionej przez pozwanych ewidencji czasu pracy, której rzetelność Sąd kwestionował, ale przy uwzględnieniu zeznań świadków, potwierdzających wiarygodność twierdzeń faktycznych powoda. W tym kontekście wskazać należy, że jeżeli pracodawca nie zgadzał się z wnioskami płynącymi z dowodów przeprowadzonych na wniosek powoda lub przez Sąd z urzędu, to powinien był przejąć inicjatywę dowodową, gdyż to na nim spoczywał ciężar przeprowadzenia dowodu przeciwnego. W sprawie o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych konieczne było wykazanie przez pracodawcę, że pracownik takiej pracy - jak twierdził - nie wykonywał. Takiego dowodu pozwanemu nie udało się przeprowadzić. Skarżący nie wykazał bowiem w wiarygodny sposób, że powód w zasadzie nie pracował w godzinach nadliczbowych, jak również tego, że nawet jeśli sytuacje takie występowały, to miały zupełnie wyjątkowy charakter, a zainteresowany na swój wniosek korzystał w zamian z identycznej ilości godzin czasu wolnego od pracy (art. 143 k.p. w brzmieniu z okresu objętego niniejszym sporem). Jest jednak oczywiste, że korzystaniem z czasu wolnego pracownik - niezależnie od stanowiska pracodawcy - bywa zainteresowany co najwyżej w czasie trwania zatrudnienia, natomiast po jego ustaniu jedynym ekwiwalentem za wcześniejszą pracę nadliczbową jest w istocie tylko dodatkowe wynagrodzenie.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut dotyczący niewłaściwego zastosowania art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w wyniku pominięcia przesłuchania - jak we wniosku pozwanych z 19 lutego 2002 r. - właścicieli firm, które rzekomo odmówiły zatrudnienia powoda, a także pominięcia wnioskowanych w tym samym piśmie wywiadów z ZUS i US, czy firmy takie zatrudniały inne osoby i czy zgłoszono zatrudnienie innych osób, oraz uznania za wiarygodne zeznań świadka J.O. i M.D.,

klientów biura podatkowego żony powoda, który to fakt podważa ich wiarygodność. Jest to zarzut, który w ogóle nie dotyczy przedmiotu zaskarżenia kasacją, ponieważ wskazani świadkowie w osobach właścicieli firm, które odmówiły zatrudnienia powoda, zostali zgłoszeni na okoliczność wysokości odszkodowania za niewydanie w terminie, a następnie wydanie niewłaściwego świadectwa pracy. Tymczasem kasacja nie może dotyczyć roszczeń związanych ze świadectwem pracy (art. 392¹ § 2 pkt 2 k.p.c.). Obejmuje to także „odszkodowanie i roszczenia związane z art. 99 § 1, 2 i 4 k.p., które podpadają pod przepis derogacyjny z art. 392¹ § 1 pkt 2 k.p.c.” - jak to ujął skarżący konstruując przesłanki kasacji.

Pominięcie dowodu z uzupełniającego przesłuchania stron celem weryfikacji zeznań pozwanych i powoda co do czasu pracy i wypełniania ewidencji czasu pracy, nie stanowi naruszenia art. 299 k.p.c., a ewentualnie innych przepisów postępowania, na podstawie których sąd pomija dowody zgłoszone przez strony, uznając je za zbędne lub nieistotne, lecz skarżący w kasacji tych przepisów nie wskazuje.

Wbrew zarzutom kasacji przepis art. 322 k.p.c. mógł być zastosowany przez Sądy orzekające w sprawie do wyliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 730/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 141). Sądy przyjęły pewne założenia co do ilości godzin pracy powoda w każdym miesiącu pracy, kierując się potwierdzonym przez świadków rozkładem czasu pracy (harmonogramem). Jeżeli nawet powód nie udowodnił osobno każdej ponadnormatywnej godziny swojej pracy (bo to nie na nim spoczywał obowiązek rzetelnego ich ewidencjonowania), to istniały podstawy, aby stosując wskazany przepis, po wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, Sądy obu instancji wyliczyły wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę, przyjmując opisany szczegółowo rozkład czasu pracy. Nastąpiło to w oparciu o wnioski opinii biegłego. Skarżący w kasacji nie przedstawia takich argumentów jurydycznych, które podważałyby rzetelność i metodologiczną poprawność tej opinii.

Twierdzenie skarżącego, że doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. między innymi przez brak wyjaśnienia w zaskarżonym wyroku, dlaczego powód otrzymał za ten sam okres trzy razy wynagrodzenie, zasiłek i odszkodowanie, uchyla się spod kontroli kasacyjnej, ponieważ nie bardzo wiadomo, co skarżący miał na myśli formułując ten zarzut, w szczególności za jaki „ten sam okres” powód otrzymał wymienione świadczenia, o jakie wynagrodzenie, zasiłek i odszkodowanie chodzi. Także pozo-

stałe argumenty mające przemawiać za naruszeniem art. 328 § 2 k.p.c. nie zasługują na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====