



Sygn. akt I PK 157/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 grudnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. T.

przeciwko J.M.D.Spółce Akcyjnej w P.

przy udziale Prokuratora Prokuratury Okręgowej w O.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozP. na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i

Spraw Publicznych w dniu 11 grudnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 15 lutego 2007 r., sygn. akt [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w stosunku do powódki Wioletty T. i
przekazuje sprawę Sądowi Apelacyjnemu - Sądowi Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w tym zakresie do ponownego
rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 15 lutego 2007 r. Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, rozpoznając sprawę na skutek apelacji pozwanej J.M.D. S.A. w P., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. z dnia 3 lipca 2006 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki W. T. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję (pkt 1 wyroku), oddalił apelację w pozostałej części (pkt 2 wyroku), zasądził od pozwanej na rzecz powódki 450 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję (pkt 3 wyroku), nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 976,96 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych przed Sądem drugiej instancji (pkt 4 wyroku).

Sąd Apelacyjny zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka W. T. była zatrudniona u pozwanej od 4 maja 1998 r., ostatnio (od 1 sierpnia 2001 r. do 30 czerwca 2004 r.) na stanowisku zastępcy kierownika sklepu nr 1170 w O.. Do jej obowiązków należał: rozładunek towaru oraz jego rozłożenie na półki znajdujące się w sklepie, przebieranie i segregacja owoców oraz warzyw, segregacja towarów „non food”, praca na kasie, wykonywanie zamówień towaru, wystawianie faktur dla klientów, asystowanie w sytuacji ujęcia złodzieja i reprezentowanie pozwanego wobec organów ścigania, przygotowanie kasetek z pieniędzmi dla kasjerów, rozliczanie różnic kasjerskich, sporządzanie raportów kasowych, obsadzanie kasjerów, przygotowanie towarów do przerzutu między sklepami, sprząatanie wokół sklepu, nadzór nad podległymi pracownikami i rozdzielanie im pracy, sporządzanie grafików pracy, zatwierdzanie operacji storno, przygotowywanie wpłaty do banku, a ponadto udział w inwentaryzacjach, które trwały do późnych godzin wieczornych lub rannych, uczestniczenie w generalnym sprzątanii i przestawieniach regałów.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, której pozwana stosownie nie wynagradzała, albowiem w okresie od 1 lutego 2002 r. do 30 czerwca 2004 r. nie dopłaciła pracownicy z tego tytułu kwoty 11.780, 25 zł. Zgodnie z ustaleniami tego Sądu, ewidencja czasu pracy

prowadzona u pozwanego nie odpowiadała prawdzie, bowiem nie wpisywano w niej wszystkich faktycznie przepracowanych godzin. Obowiązek prowadzenia takiej ewidencji obciąża pracodawcę, tymczasem pozwana przyjęła, że prowadzą ją sami pracownicy przez dokonywanie codziennych zapisów o ilości przepracowanych godzin. Kwartalne zestawienie podpisywał kierownik sklepu, który przekazywał je kierownikowi rejonu, sprawdzającemu je jedynie pod względem formalnym. Kierownicy poszczególnych sklepów oraz ich zastępcy byli zainteresowani niewykazywaniem nadgodzin. Oceniano ich bowiem pod kątem efektywności, a zatem liczyła się sprawność i operatywność. Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych świadczyła o tym, że kierownik sklepu nie radzi sobie z powierzonymi zadaniami. Według Sądu, przerzucenie obowiązku ewidencjonowania czasu pracy na pracowników, przy jednoczesnym braku systemu wewnętrznej kontroli poprawności dokonywanych w ten sposób zapisów i wywieraniu przez kierowników rejonów presji na kierowników sklepów, prowadziło do ukrywania pracy w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji pozwany pracodawca nie może skutecznie podnosić argumentu, że niedopuszczalne jest wtórne kwestionowanie przez pracowników prawdziwości dokonanych własnoręcznie zapisów, bowiem wadliwy system ewidencjonowania czasu pracy nie może negatywnie oddziaływać na prawa pracowników. Brak prawidłowej dokumentacji w tym zakresie powoduje nadto zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu, a zatem to pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik może prowadzić dowód prima facie na okoliczność ilości przepracowanych godzin nadliczbowych. Służy temu konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.). Na pracodawcy spoczywa natomiast ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy.

Sąd Okręgowy wskazał, że powódka na okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych przedstawiła twierdzenia, zgodnie z którymi dokonała uśrednienia czasu pracy. Nie była bowiem w stanie udowodnić, jaką konkretnie liczbę godzin pracowała w poszczególnych dniach, wobec czego przyjęła, że było to średnio 10

godzin. Pracowała według grafiku, w którym z reguły zakładano, że praca będzie wynosić 8 godzin na dobę. Faktycznie pracowała zaś dłużej, na pierwszej zmianie dzień pracy zaczynał się przed godziną 7.00, a kończył w konkretnych datach różnie, czasami o 16.00, czasami o 17.00 lub 18.00, albo jeszcze później, natomiast praca na drugiej zmianie rozpoczynała się w godzinach od 12.00 do 14.00, a kończyła od 21.00 do 23.00. Tych twierdzeń powódki pozwana, w ocenie Sądu, nie zdołała obalić przedstawionymi środkami dowodowymi.

W świetle powyższego Sąd stwierdził, że faktyczny czas pracy powódki można odtworzyć jedynie w przybliżeniu, przyjmując pewne uśrednienie. Jako podstawę prawną do takiego zabiegu Sąd wskazał art. 322 k.p.c. i uznając za udowodnione twierdzenia powódki, iż średnio każdego dnia pracowała 10 godzin, przyjął taki wskaźnik do wyliczenia godzin nadliczbowych, co w konsekwencji doprowadziło do stwierdzenia, iż łączna kwota wynagrodzenia należna powódce z tego tytułu wynosi 11.789, 25 zł.

Sąd uznał, że powódka pracowała w podstawowym systemie czasu pracy, bowiem, pomimo że regulaminy pracy obowiązujące u pozwanej przewidywały dla pracowników, zatrudnionych jak powódka w sklepach „B.”, równoważne normy czasu pracy, pracodawca nie przedstawił harmonogramów, według których miała się taka praca odbywać, a zatem nie jest wiadomym, czy zamiarem podmiotu zatrudniającego było ustalenie czasu pracy powódki w konkretnych dobach w wymiarze 12 godzin, czy też w niższym zakresie Z przedłożonej ewidencji czasu pracy wynika natomiast, że akceptowaną przez pracodawcę zasadą była praca wynosząca 8 godzin na dobę, co przesądza o tym, iż rozliczenie czasu pracy nie może odbyć się według reguły, zgodnie z którą godziny nadliczbowe związane z przekroczeniem normy dobowej będą liczone dopiero po przepracowaniu przez pracownika 12 godzin.

Przy wyliczaniu „normalnego” wynagrodzenia należnego powódce za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd uwzględnił, oprócz stałego wynagrodzenia, również premie uznaniowe, wskazując że takie świadczenie przysługiwało powódce właściwie co miesiąc, w istocie stanowiło stały składnik wynagrodzenia, a jedynie w sferze decyzji pracodawca miał swobodę jego przyznania.

Sąd Okręgowy podniósł nadto, że choć powódka miała status zastępcy kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 135 § 1 k.p., obowiązującego przed dniem 1 stycznia 2004 r., to nie może być pozbawiona prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis ten zakładał bowiem, że osoby objęte jego zakresem podmiotowym wykonują pracę w godzinach nadliczbowych, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia, ale tylko w razie konieczności. Tymczasem powódka stale przekraczała normy czasu pracy, a zatem jej pracy nie można zakwalifikować jako wykonywanej „w razie konieczności”, a tym samym pozbawić jej prawa do dodatkowego wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny zaakceptował rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, a ustosunkowując się do zarzutów apelacji strony pozwanej, podniósł, że nie można uznać, ażeby ewidencja czasu pracy była przez pracodawcę prowadzona rzetelnie, biorąc zwłaszcza pod uwagę fakt, iż zgodnie z zeznaniami świadków, kierownicy rejonów nakazywali zmianę treści ewidencji przez zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych, co stanowiło presję psychologiczną skłaniającą pracowników do takiego działania. Pracownicy obawiali się bowiem utraty pracy, co miało swoje uzasadnienie w dużym bezrobociu na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego. Zdaniem Sądu, nie można oprzeć wyroku na przedstawionej ewidencji czasu pracy, gdy zważy się na fakt, iż niejednokrotnie było ona niszczone i przepisywana. Okoliczność, że ewidencja czasu pracy nie ujmowała wszystkich przepracowanych godzin obciąża zaś pracodawcę, wobec czego, a także wobec braku dowodów, prawidłowo zastosowano przy rozstrzygnięciu sprawy art. 322 k.p.c., zgodnie z którym Sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, jeśli ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione. Ocena ta nie może być dowolna, bo musi się opierać na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, powódka udowodniła, że co do zasady pracowała systematycznie w nieopłacanych godzinach nadliczbowych, a trudności rodziło wyłącznie ścisłe udowodnienie wysokości żądania.

Według Sądu drugiej instancji, materiał dowodowy zebrany w sprawie dawał podstawy do ustalenia, że powódka pracowała stale przynajmniej 10 godzin dziennie, co potwierdzały zeznania świadków, którzy okresowo również byli

zatrudniani na stanowiskach kierownika lub zastępcy kierownika sklepu. Za faktem takim przemawia także ocena innych dowodów, w tym wydruków z rejestru załączeń i wyłączeń instalacji alarmowej w sklepie sporządzonego przez firmę ochroniarską, czy protokołów z inwentaryzacji. Sąd zaznaczył, że z zeznań świadków i godzin otwarcia sklepu wynika, iż praca na pierwszej zmianie wynosiła średnio 9,5 godziny, ale za to praca na drugiej zmianie wynosiła średnio powyżej 10 godzin, tak więc uśrednienie czasu pracy do 10 godzin nie jest krzywdzące dla pozwanej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dowody z rolek z kas fiskalnych oraz raportów gotówkowych nie mogły przyczynić się do ustalenia całego wymiaru czasu pracy powódki, gdyż czynności takie jako kierownik sklepu wykonywała dość sporadycznie.

W odniesieniu do zarzutu błędnego ustalenia liczby godzin nadliczbowych w związku z pominięciem faktu, iż u pozwanej obowiązywał równoważny czas pracy, Sąd Apelacyjny w pełni zaakceptował pogląd Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym praca w przedłużonym dobowym czasie pracy musi odbywać się według ustalonego harmonogramu pracy. Ze względu na fakt, iż to pozwana wywodziła skutki prawne z takich twierdzeń, powinna udowodnić, że tak był planowany czas pracy powódki. W związku z brakiem harmonogramów, które bezspornie u pozwanej były tworzone oraz na podstawie zeznań świadków złożonych w sprawie, Sąd Okręgowy słusznie przyjął, że powódkę obowiązywała 8-godzinna dobową norma czasu pracy. Nie przeczyła temu także złożona do akt sprawy ewidencja czasu pracy.

Co do rozkładu ciężaru dowodu, Sąd Apelacyjny w pełni zgodził się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, stwierdzając że w sytuacji naruszenia przez pracodawcę obowiązku dokumentowania czasu pracy pracowników, musi on ponieść konsekwencje tego stanu rzeczy, także w zakresie rozkładu ciężaru dowodu. Należało zatem przyjąć, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powódki, a w szczególności tego, że pracowała krócej niż twierdziła w trakcie procesu. Według Sądu, powódka udowodniła fakty, z których wywodzi korzystne skutki prawne, w stopniu

wystarczającym do uwzględnienia powództwa, a zarzut naruszenia art. 6 k.c. przez przeniesienie ciężaru dowodu na pozwaną jest bezpodstawny.

Sąd Apelacyjny za trafny uznał natomiast zarzut naruszenia art. 278 k.p.c. i z tego względu dopuścił dowód z opinii uzupełniającej biegłego sądowego, dzieląc zaprezentowane tam wnioski, z których wynikało, że powódce przysługiwała kwota wyższa od zasądzonej, co powinno prowadzić do zmiany wyroku na jej korzyść. Apelację od wyroku wniosła jednak tylko pozwana, co czyniło niemożliwym uwzględnienie tej opinii ze względu na zakaz *reformationis in peius*, wynikający z art. 384 k.p.c.

W ocenie Sądu drugiej instancji, prawidłowo Sąd Okręgowy przyjął do podstawy obliczania normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe premię uznaniową wypłacaną pracownikom. Zdaniem tego Sądu, premia ta przysługiwała na podstawie regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym jej wysokość ustalał przełożony dla każdego pracownika w ramach przydzielonego limitu pieniężnego, przy czym kwota premii powinna być zmniejszona stosownie do absencji pracownika. Sąd Apelacyjny uznał, że w rzeczywistości premia ta była świadczeniem za zdyscyplinowaną i aktywną obecność w pracy, co potwierdzały zeznania świadków. Należało ją zatem uznać za składnik wchodzący w skład pojęcia normalnego wynagrodzenia za pracę, czemu nie stoi na przeszkodzie fakt, iż nie była ona wypłacana w stałej wysokości. Zmienna wysokość należności nie świadczy bowiem o tym, że nie ma ono stałego charakteru. Z zeznań świadków wynika natomiast, że premia była wypłacana właściwie co miesiąc (powódka otrzymała ją w 10 miesiącach na 12), a więc miała charakter stałego składnika wynagrodzenia.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła pozwana, zaskarżając go w części, tj.:

1. w zakresie dotyczącym powódki W. T. odnoszącym się do zasądzenia na jej rzecz kwoty 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję,
2. w zakresie oddalającym apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji zasądzającego na rzecz W. T. kwotę 11.780,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami,

3. w zakresie zasądającym od pozwanej na rzecz W. T. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję,
4. w zakresie odnoszącym się do nakazania ściągnięcia od pozwanej kwoty 976,96 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych przed Sądem drugiej instancji.

Skarżąca wniosła o uwzględnienie apelacji pozwanej i oddalenie powództwa W. T. oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za obie instancje oraz nakazanie zwrotu na rzecz Skarbu Państwa poniesionych wydatków w części adekwatnej do dochodzonego przez nią roszczenia. W razie nieuwzględnienia powyższych wniosków, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w części wyżej wymienionej i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Skarżąca zarzuciła naruszenie przez Sąd Apelacyjny przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 6 k.c. oraz art. 3 i 232 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie wskutek przeniesienia ciężaru dowodzenia z powódki na pozwaną, gdyż to W. T. prowadziła ewidencję czasu pracy i dokonywała w niej wpisów lub potwierdzała własnoręcznym podpisem poprawność zawartych w niej danych. Ewidencja została przedłożona jako dowód w sądzie, a skutki jej nierzetelnego prowadzenia nie mogą powodować przerzucenia ciężaru dowodzenia na pozwaną.;
- art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wskutek nieuwzględniania wypadków zaewidencjonowania powódce czasu pracy w wymiarze dłuższym niż 8 godzin i przyznanie wynagrodzenia drugi raz za to samo oraz przez nieuwzględnienie przypadków pracy w wymiarze krótszym niż 8 godzin i przyznanie wynagrodzenia za czas pracy mieszczący się w normie dobowej. Skarżąca zarzuciła ponadto pominięcie faktu, iż u pozwanej obowiązuje równoważny czas pracy, pominięcie ustaleń kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, wybiórczą analizę zeznań świadków i przyjęcie zdyskredytowanej opinii biegłej za podstawę rozstrzygnięcia.;
- art. 321 k.p.c. przez wyjście ponad faktyczną podstawę powództwa i ponad żądanie w przypadkach, gdy powódka zgodnie z ewidencją czasu pracy

pracowała krócej niż 8 godzin w ciągu dnia, a Sąd przyjął pracę w ciągu każdego dnia przez 10 godzin, podczas gdy sama powódka twierdziła, że pracowała o 2 godziny więcej niż w ewidencji czasu pracy, a nie po 10 godzin w każdym dniu;

- art. 316 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w całości wskutek nierozpoznania zarzutu nadużycia prawa, chociaż z zaaprobowanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych wynika, iż zachodzą podstawy do jego zastosowania w postaci fałszowania ewidencji czasu pracy przez powódkę;
- art. 231 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie wskutek uznania *prima facie* twierdzeń powódki za udowodnione, skoro ewidencja czasu pracy sporządzana przez powódkę, a złożona jako dowód w postępowaniu, wskazywała ilość godzin nadliczbowych oraz fakt wypłacenia powódce całego należnego jej wynagrodzenia;
- art. 227 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie wskutek odmowy przeprowadzenia dowodów istotnych dla sprawy, np. z dokumentów, rolek fiskalnych, raportów gotówkowych, zestawienia dostaw, ewidencji czasu pracy innych pracowników oraz opinii biegłego w zakresie ekonomiki i organizacji pracy oraz innego biegłego z zakresu księgowości, których dopuszczenie, zdaniem skarżącej, pozwoliłoby na precyzyjne ustalenie czasu pracy powódki przynajmniej w niektórych dniach, a na pewno dałoby możliwość doprecyzowania spornych roszczeń;
- art. 322 k.p.c. przez nieuzasadnione jego zastosowanie, a także przez niedokonanie oceny wszystkich okoliczności sprawy. Zdaniem skarżącej, nie powinno dojść do miarkowania wynagrodzenia powódki, gdyż prowadziła ona nierzetelnie własną ewidencję czasu pracy, a więc wywołała trudności dowodowe swoim zachowaniem, co oznacza że powinna w procesie wykazać każdą godzinę i minutę, za którą domaga się wynagrodzenia. Nie stanowi przy tym uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy poprzestanie na przyjęciu, że powódka pracowała każdego dnia przez 10 godzin, wynik miarkowania powinien bowiem być najbliższy, jak to możliwe, stanowi rzeczywistości. Sąd Apelacyjny pominął tymczasem wypadki zaewidencjonowania powódce czasu pracy w rozmiarze przekraczającym 8 godzin na dobę, a także w rozmiarze

mniejszym niż 8 godzin na dobę i ich znaczenie dla ustalenia wynagrodzenia powódki oraz nie przeprowadził miarodajnych dowodów dla ustalenia czasu pracy, o które wnioskowała pozwana;

- art. 100 k.p.c., art. 463 § 2 k.p.c. w związku z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 1967 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2002 r. Nr 9, poz. 88) oraz art. 100 k.p.c. w związku z art. 149 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398) przez niewłaściwe zastosowanie i obciążenie pozwanej obowiązkiem zwrotu na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego oraz obowiązkiem zwrotu wydatków na rzecz Skarbu Państwa. Zdaniem skarżącej, powódka powinna zostać obciążona kosztami zastępstwa procesowego pozwanej przynajmniej w części, w jakiej pozwana odniosła zwycięstwo przed Sądem pierwszej instancji (w ramach stosunkowego ich rozdzielenia), a także zwrotem wydatków, bowiem są podstawy do uznania, że w tej sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek motywujący takie rozstrzygnięcie.

Skargę kasacyjną oparto także na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 135 i 133 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r.) przez przyznanie powódce prawa do oddzielnego wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, chociaż nie świadczyła ona stale pracy w ponadnormatywnym czasie pracy, a kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych w razie konieczności wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych;
- art. 134 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r.), z uwzględnieniem jego zmiany począwszy od dnia 1 stycznia 2003 r., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie premii wypłacanych powódce za stały składnik wynagrodzenia oraz przyznanie powódce 100% dodatków do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przypadające w niedziele i święta w 2003 roku, które były dla niej dniami pracy, wobec czego należny był jedynie 50% dodatek do wynagrodzenia;

- art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy (Dz. U. Nr 28, poz. 301) przez jego niezastosowanie, a wskutek tego zawyżenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd przyjął bowiem, że w 2002 r. norma dobowa wynosiła zawsze 8 godzin, podczas gdy z powyższego przepisu intertemporalnego wynikała możliwość ustalenia normy dobowej w niektórych dniach nawet na poziomie 10 godzin.;
- art. 129 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące wadliwym ustaleniem wysokości wynagrodzenia powódki, co polegało na tym, że nie uwzględniono tzw. dopełnienia do obowiązującej dobowej normy czasu pracy, czego konsekwencją było przyznanie powódce wynagrodzenia także za godziny, które nie przekraczały dobowej normy czasu pracy.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podniosła, że zgadza się ze stanowiskiem, iż w przypadkach naruszania przez pracodawcę obowiązku dotyczącego ewidencjonowania czasu pracy, powinien on ponieść konsekwencje takiego stanu rzeczy. Jednak w niniejszej sprawie odpowiedzialność za taki stan należy przypisać powódce, co oznacza, że nie może ona powoływać się na ewentualne braki w ewidencji czasu pracy.

Skarżąca podniosła także, że Sąd Apelacyjny poprzestał na ustaleniu stanu faktycznego na bardzo ogólnikowym poziomie, opierając go na nieprecyzyjnych zeznaniach świadków i pobieżnej analizie dokumentów, co spowodowało nierozpoznanie sprawy w całości. Zaznaczyła także, że świadkowie nie wskazywali na pracę w konkretnych dniach, czy rozmiarach, ani nawet na dni pracy powódki i dni wolne od pracy. Zdaniem skarżącej, uśrednienia Sądu są wadliwe, gdyż powódka nie twierdziła, że pracowała po 10 godzin dziennie, a wskazywała na pracę po 2 godziny dłużej niż wynika to z ewidencji czasu pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia jej do rozpoznania, a w razie jej przyjęcia, o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Właściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego i konsekwencji sąd wynikających uwarunkowane jest prawidłowością ustaleń faktycznych. O ile wadliwość podstawy prawnej może być wynikiem zarówno naruszenia przepisów prawa materialnego, jak i uchybień procesowych, to wadliwość podstawy faktycznej jest zawsze wynikiem uchybienia procesowego. Podstawa skargi kasacyjnej, przewidziana w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., wyróżnia się cechami tylko jej właściwymi. Rozstrzygającym jest - jak wskazuje brzmienie tego przepisu - nie zarzucany sposób naruszenia, lecz jego skutki mierzone wpływem na wynik sprawy. Musi to być wpływ istotny. Ustawa z góry eliminuje każdy inny - niemający takiego charakteru - wpływ. Oznacza to, że uwzględnienie skargi kasacyjnej opartej na omawianej podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga, aby - poza naruszeniem przepisów postępowania - skarżący wykazał, że następstwa stwierdzonych wadliwości postępowania były tego rodzaju (lub skali), iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego w sprawie orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96 - OSNC 1997 nr 6 - 7, poz. 82).

Skarga kasacyjna pozwanego w większości opiera się na zarzutach sformułowanych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej. W pierwszej kolejności rozważeniu poddać należy zarzut naruszenia art. 322 k.p.c., bowiem ma on podstawowe znaczenie dla oceny większości pozostałych zarzutów.

Przepis art. 322 k.p.c. stanowi szczególną zasadę w zakresie orzekania w sprawach wymienionych w tym przepisie. Jest to jednocześnie wyjątek od ogólnej reguły, że nie tylko zasada roszczenia, ale także jego wysokość powinna być wykazana w procesie, aby sąd mógł wydać orzeczenie co do istoty sprawy. Wyjątek ten jest podyktowany koniecznością, gdyż w wymienionych w art. 322 k.p.c. sprawach udowodnienie wysokości żądania może być rzeczywiście niemożliwe lub bardzo utrudnione. Jest to więc środek procesowy mający usuwać ujemne skutki braku dowodów w zakresie wysokości żądania. Stanowi zatem pewne złagodzenie skutków przewidzianych w art. 6 k.c., zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Jednakże mimo zapewnienia pewnych ułatwień dowodowych, przepis art. 322 k.p.c. nie eliminuje reguły dotyczącej ciężaru dowodu. Jeżeli bowiem brak

wszelkich punktów oparcia dla ustalenia „przynajmniej przybliżonej wysokości szkody” (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1957 r., I CR 881/56, RPE 1958 nr 4), to powództwo podlega oddaleniu.

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji przyjął, że powódka udowodniła co do zasady swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie była natomiast w stanie wykazać precyzyjnie jego wysokości, albowiem ewidencja czasu pracy, prowadzona przez pracodawcę, była nieprzydatna do tego celu z uwagi na to, iż zawierała zapisy niezgodne z rzeczywistością. Konsekwencjami tej sytuacji obciążony został pracodawca jako podmiot zobowiązany z mocy ustawy do prawidłowego prowadzenia takiej ewidencji, w ten sposób że przerzucony został na niego ciężar dowodu w zakresie podważenia twierdzeń powódki o rozmiarze pracy w godzinach nadliczbowych. Skutkiem niewykazania przez pozwaną tych okoliczności było zaś przyjęcie, iż wysokość żądania można ustalić w przybliżeniu, biorąc pod uwagę wskazywaną przez powódkę „średnią” czasu pracy w rozmiarze 10 godzin na dobę.

W ocenie Sądu Najwyższego, w świetle stanu faktycznego ustalonego w tej sprawie, powyżej przedstawione stanowisko Sądu Apelacyjnego co do rozkładu ciężaru dowodu nie zasługuje na akceptację. Niestuszenie zminimalizowano bowiem przyczyny braku rzetelnej ewidencji czasu pracy i rolę, jaką w tym zakresie odegrała powódka. Jako osoba zajmująca stanowisko kierownicze w sklepie miała obowiązek prowadzić dokumentację dotyczącą czasu pracy własnego oraz podległych jej pracowników. Wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, tego rodzaju zobowiązanie osoby zajmującej kierownicze stanowisko w wyodrębnionej komórce organizacyjnej pracodawcy nie może być uznane za nieprawidłowe, przeciwnie – jest logiczne i racjonalne, bowiem ewidencjonowaniem czasu pracy musi zajmować się osoba, która z racji zajmowanego stanowiska ma bezpośrednią wiedzę o ilości godzin przepracowanych przez zatrudnionych w tej jednostce. Niezrozumiałe jest także zastrzeżenie Sądu drugiej instancji do braku systemu merytorycznej kontroli tych zestawień, skoro za ich prawidłowość odpowiadał sporządzający je kierownik sklepu, a kierownik rejonu jako osoba niemająca na bieżąco oglądu sytuacji w tym zakresie we wszystkich podległych placówkach siłą rzeczy mógł je sprawdzić tylko pod względem formalnym. Za braki w ewidencji własnego czasu pracy odpowiada

zatem wyłącznie powódka, przy czym nie ma wystarczających podstaw do przyjęcia, jakoby takie działania były na niej wymuszone. W aktualnym stanie sprawy nie ma bowiem wystarczających dowodów na to, że rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy spotkało się w jakimkolwiek przypadku z odwetem pracodawcy, w czego konsekwencji sporządzający w taki sposób dokumentację pracownik utracił pracę. Twierdzenia o tego rodzaju presji psychicznej wywieranej na pracowników w celu zaniżania faktycznego czasu pracy aktualnie oparte są zatem jedynie na przypuszczeniach i pogłoskach.

Orzeczenia Sądu Najwyższego, którymi posiłkował się Sąd drugiej instancji, uzasadniając swoje stanowisko co do rozkładu ciężaru dowodu, nie dotyczyły takiej sytuacji, jak istniejąca w niniejszej sprawie, kiedy to pracownik zobowiązany z racji zajmowanego stanowiska do ewidencjonowania własnego czasu pracy wywodzi korzystne dla siebie skutki z nierzetelności tej dokumentacji. Jak trafnie podniósł skarżący, podobny problem rozważał natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. w sprawie I PKN 80/00 (OSNP 2002 nr 11, poz. 264), w którego tezie stwierdzono, iż kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników, nie może, dochodząc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. Zaistnienie takiej sytuacji nie uzasadnia zatem zmiany rozkładu ciężaru dowodu, skutkiem czego obowiązek wykazania czasu wykonywania pracy spoczywa na pracowniku dochodzącym zapłaty z tego tytułu (art. 6 k.c.).

Zarzut naruszenia tego przepisu okazał się zatem trafny, co jednak nie oznacza automatycznie, jak sugeruje pozwany, że wysokość żądania powódki nie może być ustalona na podstawie art. 322 k.p.c., jeżeli rzeczywiście wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. Taki rozkład ciężaru dowodu zobowiązuje jednakże powódkę do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez nią pracy (art. 232 k.p.c.), bowiem za wystarczające nie może być uznane w tych warunkach samo jej twierdzenie w tym zakresie, którego prawdziwości ma zaprzeczyć pracodawca własną inicjatywą dowodową, jak przyjmował Sąd drugiej instancji. Wysokość żądania musi być zaś określona przynajmniej w sposób przybliżony, bowiem w

przeciwnym razie brak jest możliwości uwzględnienia powództwa również na podstawie art. 322 k.p.c. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że przepis art. 322 k.p.c. nie zwalnia Sądu od obowiązku zebrania i wykorzystania całego dostępnego materiału dowodowego. Wręcz przeciwnie, istnieje konieczność wyczerpania wszystkich środków dowodowych, a za niedopuszczalne musi być uznane pomijanie dowodów, których przeprowadzenie jest możliwe. Nieprawidłową w tym przypadku będzie też antycypowana ocena dowodów, tj. stwierdzenie przez Sąd przed ich przeprowadzeniem, że nie mogą wykazać twierdzonego faktu. Rację ma zatem skarżący, iż odmowa dopuszczenia wnioskowanych przez pozwaną dowodów z dokumentów na okoliczność faktycznego czasu pracy powódki naruszała art. 322 k.p.c.

Stosując domniemanie faktyczne dla określenia dobowego rozmiaru pracy świadczonej przez powódkę ponad obowiązujące normy w sytuacji, gdy uprzednio odmówił przeprowadzenia dowodów, które mogły bezpośrednio przyczynić się do ustalenia liczby godzin przepracowanych przez powódkę w poszczególnych dniach lub tygodniach, Sąd drugiej instancji naruszył także art. 231 k.p.c. Domniemanie faktyczne jest bowiem środkiem dowodowym stosowanym w braku bezpośrednich dowodów, co oznacza, że takich dowodów zastępować nie może. Niezależnie od tego wskazać należy, że ustalenie faktów przez sąd opierać się musi na odpowiednim uzasadnieniu zdań stwierdzających te fakty, czy to bezpośrednio – przez takiego, czy innego rodzaju spostrzeżenia, czy też pośrednio – przez odpowiednie rozumowanie. Sąd z konieczności w większości przypadków zdany jest na uzasadnienie pośrednie, ale ustalenie każdego z faktów musi być odpowiednio umotywowane przez odwołanie się do przyjętych metod poznawczych. Jedną z takich metod jest domniemanie faktyczne, regulowane w procesie cywilnym przez art. 231 k.p.c., zgodnie z którym sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów. Treścią domniemania faktycznego jest więc uznanie za istniejący określonego faktu wynikającego z wzajemnego, logicznego związku pomiędzy innymi ustalonymi faktami i sądami o tych faktach. Nie można zatem dokonać prawidłowego domniemania faktycznego bez ustalenia faktów stanowiących jego logiczne przesłanki.

Sąd drugiej instancji przyjął za ustalony na zasadzie domniemania fakt, iż powódka każdego dnia wykonywała pracę średnio przez dwie godziny dłużej niż przewidziana przepisami norma dobową. Podstawę tego ustalenia stanowiła przede wszystkim nierzetelność ewidencji czasu pracy i twierdzenia samej powódki. Pomijając błędny osąd przyczyn nieprawidłowości w tej dokumentacji i strony za to odpowiedzialnej, nie można nie dostrzec, iż duże wątpliwości budzi zbieżność takiego ustalenia z twierdzeniami samej pracownicy. Rację ma bowiem skarżący, iż porównując sporządzone przez powódkę zestawienia faktycznego czasu jej pracy w poszczególnych dniach, zawarte w załączniku do pisma procesowego z 24 czerwca 2005 r., z ewidencją czasu pracy należałoby dojść do przekonania, iż w ocenie pracownicy, każdego dnia pracowała średnio dwie godziny dłużej niż uwidoczniło to w dokumentacji, zgodnie z którą nie w każdej dobie świadczyła obowiązki przez co najmniej 8 godzin.

Jedno z założeń, przyjętych przez Sąd przy konstruowaniu domniemania faktycznego, jest zatem co najmniej wątpliwe, a że nie wyjaśniono precyzyjnie podstawy faktycznej powództwa w tym zakresie, mogło dojść również do naruszenia art. 321 k.p.c. Wyrok uwzględniający powództwo na podstawie faktycznej, na której powód ani w pozwie, ani w postępowaniu przed sądem I instancji nie opierał powództwa, zasądza bowiem ponad żądanie (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 1936 r., C II 1770/35, PPIA 1936, Nr 2, poz. 148).

Domniemanie, że każdego dnia powódka pracowała średnio po 10 godzin, przy czym dwie z nich były godzinami nadliczbowymi, wyprowadzone zostało z faktu, iż świadczyła pracę w podstawowym systemie czasu pracy (zawsze osiem godzin na dobę) i mieściło w sobie założenie, iż w spornym okresie w żadnej dobie jej czas pracy nie był krótszy niż osiem godzin. W aktualnym stanie sprawy trudno zaś doszukać się wystarczających podstaw do ustalenia, że faktycznie powódka świadczyła pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Brak harmonogramów pracy, których pracodawca nie ma obowiązku przechowywać, nie jest bowiem wystarczającym do poczynienia takiego ustalenia, zwłaszcza że nie budzi wątpliwości, że takie harmonogramy dla osób zatrudnionych w sklepach „B.” były sporządzane. Sąd nie poświęcił natomiast żadnej uwagi dowodom przemawiającym

za stosowaniem w stosunku do pracowników tej sieci sklepów równoważnych norm czasu pracy wynikających z regulaminu pracy oraz samej ewidencji czasu pracy powódki, z której wynikało, że nie pracowała każdego dnia, świadczyła pracę także w niedziele i święta, zróżnicowany był też czas jej pracy w poszczególnych dobach. Istotne jest również, że nie każdego dnia powódka świadczyła pracę przez co najmniej 8 godzin. W konsekwencji uznać zatem należy, iż domniemanie faktyczne oparte zostało nie na innym prawidłowo ustalonym fakcie, a na przypuszczeniu co do systemu czasu pracy powódki, co jest niedopuszczalne.

Nie budzi wątpliwości, że prawidłowe ustalenie rodzaju stosowanego systemu czasu pracy ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem przy równoważnych normach czasu pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych, przy rozliczeniu dobowym, może być uznana jedynie wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Przyjęcie, że każdego dnia powódka przez dwie godziny świadczyła pracę nadliczbową, w sytuacji, gdy z ewidencji czasu pracy wynika, iż nie zawsze wykonywała pracę przez co najmniej 8 godzin na dobę, narusza również prawo materialne, w tym powołane przez skarżącego art. 129 § 1 k.p., określający normy czasu pracy, w tym dobową wynoszącą 8 godzin oraz art. 133 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r.

Dodać należy ponadto, że ocena Sądu oparta na art. 322 k.p.c. w żadnym razie nie może wykazywać cech dowolności. Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga bowiem wskazania faktów z których wynika, że udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub utrudnione. Zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej powinno zaś poprzedzać rozważenie wszystkich okoliczności sprawy, które opiera się nie tylko na przeprowadzonych dowodach potwierdzających istnienie okoliczności, ale także na ocenie wiarygodności twierdzeń stron opartej na analizie ich zachowań, charakterów, itp. oraz prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. Tak rozumiana konieczność rozważenia wszystkich okoliczności sprawy nie może być przy tym zastąpiona powołaniem się na zasady słuszności, czy sprawiedliwości.

Rozważając pozostałe zarzuty sformułowane w ramach drugiej podstawy kasacyjnej wskazać należy, iż skarga kasacyjna nie może opierać się na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. Tym samym podniesiony wprost zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być uwzględniony, choć na aprobatę zasługuje część uzasadniających go argumentów w kontekście naruszenia art. 322 k.p.c., co omówiono powyżej.

Podobnie rzecz się ma z zarzutem naruszenia art. 227 k.p.c., co miało się wyrażać w odmowie przeprowadzenia dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Jakkolwiek bowiem odmowa nie była uzasadniona, biorąc pod uwagę zastosowanie przez Sąd art. 322 k.p.c. do rozstrzygnięcia sprawy, to jej zakwestionowanie wprost nie było możliwe z powołaniem się na art. 227 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, sąd określa bowiem przedmiot postępowania dowodowego przez wskazanie, jakie fakty mają przydatność dowodową, a więc jakie zjawiska świata zewnętrznego, a także jakie okoliczności oraz stany i stosunki są przedmiotem dowodzenia w procesie cywilnym. Taki sens art. 227 k.p.c. wskazuje, że przepis ten w ogóle nie może być przedmiotem naruszenia przez sąd, ponieważ nie jest on źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz w istocie określa wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym.

Nieadekwatny do jego motywacji jest również zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. W myśl tego przepisu, po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. W skardze kasacyjnej nie ma żadnego argumentu przemawiającego za możliwością uchybienia przez Sąd drugiej instancji temu przepisowi. W uzasadnieniu tego zarzutu wskazuje się bowiem na to, że Sąd Apelacyjny nie rozpoznał jednego z zarzutów apelacji w postaci nadużycia prawa przez powódkę, co stanowi naruszenie art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. stanowiącego o obowiązku

rozpoznania sprawy w granicach apelacji, oznaczającym zarówno bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków.

Za słuszny uznać należy natomiast zarzut naruszenia art. 100 k.p.c., a także art. 463 § 2 k.p.c. w związku z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 1967 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r., Nr 9, poz. 88 ze zm.) i art. 100 k.p.c. oraz w związku z art. 149 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w stosunku do orzeczenia Sądu Apelacyjnego w części rozstrzygającej kosztach procesu w postępowaniu przed Sądem Okręgowym.

Przepis art. 100 k.p.c. wyraża zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. O wyborze przez sąd zasady wzajemnego zniesienia kosztów albo ich stosunkowego rozdzielania decydują istotnie względy słuszności, co jednak nie może być utożsamiane z dowolnością. Podstawy do wzajemnego zniesienia kosztów będą zachodziły jedynie wówczas, gdy żądanie zostanie uwzględnione w około połowie, przy mniej więcej równej wysokości kosztów poniesionych przez każdą ze stron. Realny wynik wzajemnego zniesienia kosztów nie może być bowiem inny niż wynik ich rozdzielania w takim stosunku, w jakim każda ze stron proces przegrała. Stosunkowy podział kosztów procesu dotyczy ich całości, co oznacza przyjęcie za podstawę obliczeń sumy należności obu stron, którą dzieli się proporcjonalnie do stosunku, w jakim strony utrzymały się ze swoimi roszczeniami lub obroną, otrzymując w wyniku kwoty stanowiące ich udziały w całości kosztów. Jeśli poniesione przez stronę koszty procesu przewyższają obciążający ją udział – zasądzeniu na jej rzecz podlega różnica (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1991 r., II CZ 255/90, OSP 1991 nr 11 – 12, poz. 530).

Nie budzi wątpliwości, że powódka utrzymała się ze swoimi roszczeniami jedynie w około 20%, co było przede wszystkim wynikiem podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia, którego to ryzyko nie może obciążać skarżącej. Tym samym pozwana utrzymała się z obroną w około 80%, wobec czego obciążający ją udział w całości kosztów procesu wynosi jedynie 20%, a udział obciążający powódkę – 80%. W myśl art. 100 k.p.c. koszty procesu powinny

być zatem stosunkowo rozdzielone pomiędzy strony proporcjonalnie do obciążających je udziałów, a różnica zasądzona na rzecz tej strony, która poniosła koszty procesu wyższe niż obciążający ją udział. Bez żadnych skomplikowanych obliczeń można stwierdzić, że stroną tą w niniejszej sprawie nie była powódka, pomimo czego, to właśnie na jej rzecz zasądzono koszty zastępstwa procesowego, co musi być uznane za naruszenie art. 100 k.p.c.

W odniesieniu do wydatków, które tymczasowo w toku postępowania pokrywane były ze Skarbu Państwa, należy zwrócić uwagę, że stosownie do treści art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 1967 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, który znajdował zastosowanie w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji z uwagi na uregulowanie zawarte w art. 149 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (w sprawach wszczętych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się do czasu zakończenia postępowania w danej instancji, dotychczasowe przepisy o kosztach sądowych), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Wynika z tego, że w razie ziszczenia się przesłanek do stosunkowego rozdzielania kosztów procesu, nie ma podstaw do obciążenia jednej strony zwrotem całości wydatków i to niezależnie od tego, czy zachodził szczególnie uzasadniony przypadek w rozumieniu art. 463 § 2 k.p.c., obowiązującego przed 2 marca 2006 r., pozwalający obciążyć wydatkami pracownika. Biorąc pod uwagę wyrażony przez Sąd Najwyższy pogląd o odpowiedzialności powódki za nierzetelność jej własnej ewidencji czasu pracy, możliwość obciążenia jej wydatkami w części, w jakiej nie utrzymała się ze swoimi roszczeniami, jawi się w nowym świetle, ale uwzględnione być musi także stanowisko judykatury, na które powołał się Sąd Apelacyjny, iż w wypadku kosztów nieiuszczonych, sąd powinien w większym zakresie stosować zasadę słuszności, uwzględniając charakter sprawy i sytuację stron (por. np. mającą moc zasady prawnej uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1967 r., III CZP 114/66, OSNC 1968 nr 6, poz. 95, zgodnie z którą przy wzajemnym zniesieniu kosztów procesu, sąd może rozdzielić nieiuszczone

opłaty sądowe między strony – zależnie od okoliczności – zarówno po połowie, jak i w innym stosunku).

Przechodząc do zarzutów sformułowanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej, które nie doczekały się jeszcze rozważenia, wskazać należy, iż skuteczne zakwestionowanie przez pozwaną podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w sposób wskazany powyżej, prowadzić musi do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 135 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r., albowiem prawidłowość odmowy jego zastosowania przez Sąd drugiej instancji uzależniona jest wprost od ustalenia, że powódka jako zastępca kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej pracodawcy wykonywała stale pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie można odmówić racji skarżącemu również w zakresie, w jakim kwestionuje prawidłowość wyliczenia normalnego wynagrodzenia w rozumieniu art. 134 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r. Zgodnie z tym przepisem, za pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatki. Kodeks pracy nie zawiera definicji „normalnego wynagrodzenia”. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86 (OSNC 1987 nr 9, poz. 140) wyjaśnił, iż przez normalne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 134 § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. Aprobując ten pogląd, na który powołał się również Sąd drugiej instancji, nie można jednak nie zauważyć, iż wskazuje on wyłącznie na takie należności, które mają charakter wynagrodzenia za pracę, co jest oczywiste, skoro w przepisie mowa właśnie o wynagrodzeniu (normalnym).

Przepisy prawa pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. W istocie termin ten jest nazwą zbiorczą na określenie świadczeń i należności ze stosunku pracy o swoistych cechach pojęciowych, które odnoszone są w procesie kwalifikacji poszczególnych składników płacowych do każdego z nich z osobna. Powszechny i jedynie konieczny składnik wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie

zasadnicze. Inne należności ze stosunku pracy są fakultatywne w takim znaczeniu, że mogą, lecz nie muszą być wprowadzone do treści stosunku pracy. Od ukształtowania zasad przyznawania owych innych świadczeń zależy ich wynagrodzeniowy bądź pozawynagrodzeniowy charakter. Jako cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie wskazuje się jego wzajemność względem pracy (co znaczy, że wynagrodzeniem są tylko należności pochodzące ze stosunku pracy, świadczone przez pracodawcę na rzecz pracownika), periodiczność, majątkowo - przysparzający charakter, roszczeniowość.

Obowiązujące u pracodawcy przepisy płacowe (np. regulamin wynagradzania), oprócz wynagrodzenia za pracę, mogą normować także inne świadczenia związane z pracą (art. 77² § 1 i § 2 k.p.). Charakter prawny należności przysługujących pracownikom w myśl tych przepisów może być różnorodny. Mogą stanowić one składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiadają cechom pojęciowym premii, a więc poddają się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia ich wysokości. Mogą być jednak także świadczeniami pozbawionymi cech wynagrodzenia, w sytuacji, gdy prawo do nich zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od ich przyznania; w takim razie są nagrodą.

W myśl obowiązującego u strony pozwanej regulaminu wynagradzania (pkt 3 w rozdziale 2), oprócz płac zasadniczych pracownicy mogą otrzymać premię uznaniową, której wysokość ustala dla każdego pracownika jego przełożony w ramach przydzielonego limitu pieniężnego. Kwota premii powinna być umniejszona stosownie do absencji pracownika. Postanowienie to nie określa żadnych warunków przyznawania i ustalania wysokości tej należności. Stanowi bowiem jedynie, że może być ona przyznana, a o jej wysokości decyduje wyłącznie przełożony na podstawie własnej oceny. Zawarta w tym postanowieniu wskazówka dla decydującego o wysokości świadczenia „o jego umniejszeniu stosownie do absencji pracownika” nie może przekształcić go w premię, skoro prawo do niego nie zależy od spełnienia określonych warunków, lecz od jego przyznania. Potwierdził to zresztą sam Sąd Apelacyjny, bowiem zaakceptował rozważania Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi „w procesie decyzyjnym przyznania

należności pracodawca miał swobodę”, co jest równoznaczne ze stwierdzeniem, iż prawo do świadczenia zależało od jego przyznania. Tym samym było ono nagrodą, a więc świadczeniem związanym z pracą, które nie miało charakteru wynagrodzenia za pracę i tym samym nie mogło wchodzić w skład „normalnego wynagrodzenia” w rozumieniu art. 134 § 1 k.p.

Walurowi trafności nie można odmówić także zastrzeżeniom skarżącego, sformułowanym w ramach zarzutu naruszenia art. 134 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2003 r. co do wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych zasądzonych na rzecz powódki za pracę świadczoną w niedziele i święta w 2003 roku. Zgodnie z tym przepisem, w brzmieniu obowiązującym przez rok 2003, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Na podstawie ewidencji czasu pracy można stwierdzić z całą pewnością, że powódka świadczyła pracę również w niedziele i święta. Sąd Apelacyjny ustalił, że harmonogramy, czyli rozkłady czasu pracy, dla pracowników sklepów „B.”, prowadzonych przez pozwaną, były sporządzane. Z opinii biegłego, która została w tym zakresie uwzględniona przez Sąd, wynika, że za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających we wszystkie niedziele i święta w 2003 roku przyznano powódce, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatki w wysokości 100% wynagrodzenia, bez uprzedniego ustalenia, czy nie były one dla pracownicy dniami pracy zgodnie z obowiązującym ją rozkładem czasu pracy, co narusza art. 134 § 1 pkt 2 k.p. przez zastosowanie go do niedostatecznie wyjaśnionego stanu faktycznego w tym zakresie.

Biorąc pod uwagę, że wszystkie należności przyznane powódce wynikały z pracy świadczonej ponad dobową normę czasu pracy, za trafny w aktualnym stanie sprawy należy uznać też zarzut naruszenia art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 1 marca 2001r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 28, poz. 301). Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 2 tej ustawy, w okresie od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2002 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie może przekraczać 41 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 41 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Według art. 2 ust. 3 tej ustawy, w celu zachowania przeciętnych tygodniowych norm czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, określonych w ust. 2, w okresie od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2002 r. dobowy wymiar czasu pracy może być podwyższony, jeżeli jest to możliwe ze względu na organizację pracy, nie więcej niż do 10 godzin. Taka praca nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Ustalając należność powódki za pracę w godzinach nadliczbowych w roku 2002, Sąd uwzględnił jedynie, iż przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 41 godzin. Przyjmując zatem, że przekroczenia czasu pracy dotyczyły normy dobowej, dokonał jej uśrednienia, uznając za normatywny czas pracy w całym tym roku kalendarzowym 8,2 godziny na dobę. Nie zostało natomiast ustalone, czy pozwana, stosownie do treści art. 2 ust. 3 ustawy, nie podwyższyła w niektórych dniach normy dobowej, co z uwagi na to, że praca w granicach takiej podwyższonej normy nie stanowiła pracy w godzinach nadliczbowych, miałoby znaczenie dla rozliczenia czasu pracy powódki w tym roku kalendarzowym pod kątem przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

/tp/