

Wyrok z dnia 11 stycznia 2008 r.

I PK 108/07

Obowiązek ewidencjonowania przez pracodawcę czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (art. 129¹¹ k.p.) nie dotyczy osób kierujących zakładem pracy. Pracodawca nie ponosi zatem konsekwencji nieprowadzenia ewidencji czasu pracy kierownika hipermarketu w zakresie dochowania rzeczywistego wymiaru pracy świadczonej przez niego.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Pawła J. przeciwko „A.P.” Spółce z o.o. w K., obecna nazwa C.P. Spółka z o.o. z siedzibą w W., o zapłatę kwoty 237.463,89 zł, na skutek skarg kasacyjnych powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 9 listopada 2006 r. [...]

o d d a l i ł obie skargi kasacyjne i zniósł koszty postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W pozwie z dnia 15 maja 2003 r. powód Paweł J. domagał się zasądzenia od pozwanego A.P. Spółki z o.o. w K. kwoty 105.000,00 zł wraz z odsetkami od dnia wymagalności tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 15 maja 2000 r. do 11 lutego 2002 r. oraz kwoty 31.500,00 zł wraz z odsetkami od dnia 14 lipca 2002 r. tytułem rocznej premii.

Wyrokiem zaocznym z dnia 28 lipca 2003 r. Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 105.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lutego 2002 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, kwotę 31.500,00 zł wraz z odsetkami od dnia 30 sierpnia 2002 r. do dnia zapłaty tytułem premii oraz kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Pozwany wniósł sprzeciw od tego wyroku (zaocznego), domagając się jego uchylenia i oddalenia powództwa w całości, zasądzenia kosztów postępowania oraz uchylenia rygoru natychmiastowej wykonalności. Postanowieniem z dnia 14 listopada 2003 r. Sąd Apelacyjny w Łodzi zawiesił rygor natychmiastowej wykonalności.

Na rozprawie w dniu 24 lutego 2004 r. pełnomocnik pozwanego wniósł o zwrot wyegzekwowanej przez powoda z wyroku zaocznego kwoty na podstawie art. 338 k.p.c.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu na rozprawie w dniu 20 lutego 2006 r. pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 237.463,89 zł i o zasądzenie odsetek ustawowych od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od 11 dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty, a od „bonusa” od dnia 30 sierpnia 2002 r. do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa, zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądzenie od powoda zwrotu kwoty 173.189,20 zł wyegzekwowanej na podstawie wyroku zaocznego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z dnia 28 lutego 2006 r. [...]: I. uchylił wyrok zaoczny z dnia 28 lipca 2003 r.; II. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 66.667,26 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7 lipca 2003 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe; III. oddalił powództwo w pozostałej części; IV. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.640 zł tytułem stosunkowego zwrotu kosztów procesu; V. zasądził od powoda na rzecz pozwanego 173.189,20 zł tytułem zwrotu wyegzekwowanego świadczenia z wyroku zaocznego; VI. zasądził od powoda i pozwanego na rzecz Skarbu Państwa po 3.022,71 zł tytułem zwrotu wydatków.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny. Powód Paweł J. był zatrudniony w pozwanej Spółce „A.P.” w K. od 1 lipca 1998 r. Od dnia 1 września 1999 r. zatrudniony był na stanowisku dyrektora hipermarketu w P.T. w organizacji, za wynagrodzeniem 8.000,00 zł. Z dniem 1 kwietnia 2000 r. wynagrodzenie powoda ustalone zostało na kwotę 9.500,00 zł, a z dniem 1 stycznia 2001 r. na kwotę 10.355,00 zł. Przed objęciem funkcji dyrektora hipermarketu pracodawca poinformował powoda, że będzie musiał pracować więcej niż 8 godzin dziennie, co było związane z

otwarcie hipermarketu, oraz że potem „będzie mógł sobie odebrać nadpracowane godziny”. Powód tych godzin nie odebrał. Hipermarket został otwarty 28 czerwca 2000 r.

Powód zdawał sobie sprawę, że jest dobrze wynagradzany oraz że wymagania pracodawcy w stosunku do niego są duże. Zdawał sobie sprawę, że ma pracować więcej niż 8 godzin dziennie. Cała kadra kierownicza była szkolona i miała świadomość tego, że ma nienormowany czas pracy i że ich wynagrodzenie jest dlatego odpowiednio wyższe. Powód nie dostał na piśmie zakresu swoich obowiązków jako dyrektora hipermarketu. Sam określał swoje obowiązki biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawcy. Miał 4 zastępców, tzw. menedżerów dyżurnych, ale większość prac wolał sam wykonywać. Powód miał swobodę w dobieraniu sobie personelu. Do jego obowiązków należała kilkakrotna kontrola hal sprzedaży, rozmowa z klientami, kontrola towarów na półkach, stała obecność w sklepie, wzywanie ekipy sprzątającej, załatwianie skarg. Powód wybierał menedżerów początkowo spośród kierowników działów, a potem także spośród kierowników stoisk. W sumie miał do dyspozycji 7 osób. Na każdej zmianie był jeden menedżer. Jeden pracował od 7⁰⁰ do 15⁰⁰, a drugi od 14⁰⁰ do 22⁰⁰. Dla powoda oraz dla pozostałych dyrektorów hipermarketów w Polsce nie była prowadzona ewidencja czasu pracy, co wynikało z zaleceń pracodawcy. Powód nie prowadził na własny użytek ewidencji swojego czasu pracy. Powód pracował w podstawowym czasie pracy. Czas pracy powoda w rzeczywistości przekraczał ustalone przez Kodeks pracy normy czasu pracy. Powód pracował co najmniej 10 godzin dziennie od poniedziałku do piątku oraz po 6 godzin dziennie w soboty. Otwierał sklep i go zamykał. Nie korzystał z pomocy zastępców. Rekrutowali się oni z kadry kierowniczej. Powód wyznaczał zastępców tylko wtedy, gdy nie było go w pracy. Od 11 czerwca 2001 r. do 11 lutego 2002 r. powód przysyłał pozwanemu co tydzień tabele z wykazem dni i godzin, w których będzie w danym dniu pracował. Liczbę wpisywanych godzin powód ustalał sobie sam, mając na uwadze zakres zadań, które miał do wykonania. Tabele te były przyjmowane i akceptowane przez pozwanego. W godzinach wskazanych w tabelach powód musiał być obecny w hipermarkecie. Tabele te były sporządzane i przysyłane na żądanie pracodawcy. W godzinach wskazanych w tabelach powód rzeczywiście pracował.

Sąd Okręgowy uznał, że - biorąc pod uwagę obowiązki powoda jako dyrektora hipermarketu, określone przez pracodawcę w piśmie z dnia 7 stycznia 2005 r. - powód przy prawidłowej organizacji pracy mógł i powinien obowiązki te wykonać pra-

cując po 9,5 godziny dziennie od poniedziałku do piątku i po 6 godzin w dwie soboty w miesiącu. Zdaniem Sądu, prawidłowa organizacja czasu pracy oznacza odpowiednie wykorzystanie zastępców, (gdyż to powód, co wynika z jego obowiązków, zarządził podległym mu personelem), a także udzielenie sobie dnia wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie przedświątecznym. Obowiązujący od dnia 1 marca 2001 r. regulamin pracy nie przewidywał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla dyrektorów hipermarketów. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, przy założeniu, że w okresie od 15 maja 2000 r. do 10 czerwca 2002 r. powód pracował po 9,5 godziny dziennie od poniedziałku do piątku i po 6 godzin dziennie w soboty, a w okresie od 11 czerwca 2001 r. do 11 lutego 2002 r. w czasie wskazanym w tabelach przesłanych i zaakceptowanych przez pracodawcę, a liczone w pierwszej kolejności „za przekroczenie normy dobowej”, a dopiero gdy nie było przekroczenia dobowego, za przekroczenie normy tygodniowej, wyniosło kwotę 66.667,26 zł. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, przy założeniu, że w okresie od 15 maja 2000 r. do 10 czerwca 2001 r. pracował on po 9,5 godziny dziennie od poniedziałku do piątku i po 6 godzin dziennie w soboty, a w okresie od 11 czerwca 2001 r. do 11 lutego 2002 r. w czasie wskazanym w tabelach przesłanych i zaakceptowanych przez pracodawcę, a liczone za przekroczenie normy tygodniowej, wyniosło kwotę 96.868,12 zł.

Nagrodę (nazwaną przez pracodawcę „bonusem”) za 2001 r. dostali następujący dyrektorzy hipermarketów należących do strony pozwanej: Wojciech M., Wiesław S., Jolanta R., Jerzy H., Jarosław T. W 2001 r. bezpośredni zwierzchnik wszystkich dyrektorów hipermarketów Jan Z., poinformował dyrektorów, że istnieje możliwość otrzymania nagród. Jesienią 2001 r. każdy z dyrektorów otrzymał e-maila określającego jakie warunki musi spełnić dyrektor aby otrzymać 25% rocznej nagrody. Pozostałe 75% uzależnione było od wyników całej firmy. E-mail nie przyznawał nagrody, a wskazywał warunki, po spełnieniu których dyrektor może otrzymać nagrodę. W czerwcu 2002 r. odbyło się spotkanie dyrektorów hipermarketów, na którym Jan Z. wywoływał po kolei dyrektorów i wręczał im pisma przyznające bonus. Powód nie uczestniczył w tym spotkaniu. W regulaminie wynagradzania nie była przewidziana premia regulaminowa a jedynie premia uznaniowa.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo jest uzasadnione częściowo. W ocenie Sądu słusznie powód domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo że zajmował stanowisko, o

którym stanowi art. 135 k.p. Powód kierował w imieniu pracodawcy zakładem pracy, organizował pracę sobie i innym, nadzorował cały personel i wydawał mu polecenia, przyjmował do pracy i zwalniał pracowników. Artykuł 135 k.p. wyłącza prawo do oddzielnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, chyba że praca wykonywana jest na polecenie pracodawcy w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, przepis art. 135 k.p. nie upoważnia zakładów pracy do takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska, a praca takich pracowników dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, „w razie konieczności”. Na zakładzie pracy spoczywa obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania pracowników poza ustawowym czasem pracy. Jeżeli jest to niemożliwe z przyczyn organizacyjnych pracownikowi zatrudnionemu na kierowniczym lub innym samodzielnym stanowisku należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Według Sądu Okręgowego pozwany pracodawca nałożył na dyrektorów hipermarketów tyle obowiązków, że nie mogli oni ich wykonać w czasie 8 godzin dziennie, nawet przy prawidłowej organizacji czasu pracy. Dowodzą tego zeznania przesłuchanych przez Sąd świadków i powoda, tabele przesyłane przez powoda i innych dyrektorów do pracodawcy z wpisanym czasem pracy przekraczającym podstawowy czas pracy oraz opinia biegłego.

Zdaniem Sądu, w stanie faktycznym sprawy dla oceny zasadności żądania przez powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wyodrębnić należało dwa okresy jego pracy, od 15 maja 2000 r. do 10 czerwca 2001 r. oraz drugi od 11 czerwca 2001 r. do 11 lutego 2002 r. W ocenie Sądu zasadność żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w drugim okresie nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości. Praca ta była bowiem świadczona za zgodą i wiedzą pracodawcy, który tabele ze wskazanym przez powoda czasem pracy otrzymywał „na-przód” celem zapoznania się i akceptacji. Obowiązek przesyłania cotygodniowych tabel wprowadził sam pracodawca w stosunku do wszystkich dyrektorów, a nie tylko w stosunku do powoda. Niewątpliwie też z tabel tych wynika, że powód musiał świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych stale, a nie tylko w sytuacji wyjątkowej i w razie konieczności, stąd też należy mu się wynagrodzenie za tę pracę. Liczba go-

dzin wynika z tabel i tylko w takiej liczbie zostały przez Sąd uwzględnione. W ocenie Sądu tabele stanowiły ewidencję czasu pracy powoda i w interesie powoda, jeśli pracował dłużej, było wpisanie faktycznych godzin pracy. Powód nie udowodnił, że pracował ponad to, co wynika z tabel, oraz że praca ponad to była konieczna, bo nie można jej było inaczej, lepiej zorganizować. Zgodnie z opinią biegłego K.P., przy prawidłowej organizacji czasu pracy powód powinien wykonać nałożone na niego obowiązki pracując 9,5 godziny dziennie od poniedziałku do piątku i 6 godzin w dwie soboty. Sąd Okręgowy podzielając tę opinię stwierdził, że z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że tylko ci dyrektorzy, którzy nie korzystali w prawidłowy sposób z instytucji menedżera dyżurnego pracowali więcej niż 9,5 godziny na dobę. Należał do nich również powód.

Ustalając ilość godzin nadliczbowych w okresie pierwszym, tj. od 15 maja 2000 r. do 10 czerwca 2001 r., Sąd oparł się na opinii biegłej K.P., z której wynika dobowy czas pracy powoda niezbędny do wykonania jego obowiązków pracowniczych. W tym okresie powód pracował po 9,5 godziny dziennie od poniedziałku do piątku i po 6 godzin w dwie soboty. Za nieistotną dla rozstrzygnięcia okoliczność Sąd uznał problem czy powód pracował więcej niż czas wskazany przez biegłą jako niezbędny. Pracodawca nie może bowiem ponosić konsekwencji tego, że powód chciał większość pracy wykonywać sam, bez pomocy osób, które do takiej pomocy były zobligowane. Materiał dowodowy sprawy wskazuje, że powód otwierał i zamykał sklep, choć powinien to robić menedżer dyżurny, oraz że nie korzystał w należyty sposób z pomocy menedżera dyżurnego. W pozwie powód sam wskazał, że pracował 10 godzin na dobę, co pozostaje w sprzeczności z późniejszymi jego twierdzeniami o pracy przez niemal 12 godzin na dobę, a nawet dłużej.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości 66.667,26 zł. Wynagrodzenie to zostało obliczone przez biegłego księgowego A.G. w opinii uzupełniającej z dnia 5 stycznia 2006 r. Sąd uznał to wyliczenie za prawidłowe i odpowiadające treści art. 134 k.p. w brzmieniu obowiązującym w stanie faktycznym sprawy. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska biegłego A.G. i pełnomocnika powoda, że przy przekroczeniu normy dobowej, które stanowi jednocześnie przekroczenie normy tygodniowej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe należy liczyć jak gdyby doszło tylko do przekroczenia normy tygodniowej. Sąd odmiennie od biegłego i pełnomocnika powoda zinterpretował przepis art. 134 k.p. i doszedł do przekonania, że w każ-

dym przypadku przekroczenia normy dobowej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe należy liczyć za przekroczenie normy dobowej, a nie tygodniowej. Sąd Okręgowy powołał się na komentarz do Kodeksu pracy, w myśl którego pracownikowi przysługuje jeden dodatek w razie jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej. Sąd uznał, że odsetki należą się od dnia doręczenia pozwanemu wezwania do zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, czyli odpisu pozwu, co miało miejsce 7 lipca 2003 r.

W zakresie roszczenia o nagrodę Sąd Okręgowy uznał, że dochodzona przez powoda należność jest nagrodą, czyli świadczeniem uznaniowym a nie jest to premia regulaminowa. Dopóki pracodawca nie przyznał powodowi nagrody, dopóty powód nie ma roszczenia o jej wypłatę. E-mail, który dla powoda stał się podstawą do wysunięcia roszczenia o zapłatę nagrody, nie tylko, że nie przyznaje powodowi nagrody, ale nie wskazuje nawet w jakiej wysokości nagroda ta mogłaby być w przyszłości przyznana.

Wyrok Sądu pierwszej instancji został zaskarżony apelacjami obu stron.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 9 listopada 2006 r. [...] w pkt I zmienił zaskarżony wyrok w punktach III, IV i V w ten sposób, że: 1. zasądził od pozwanego „A.P.” Spółki z o.o. w K. na rzecz Pawła J. kwotę 31.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 30 sierpnia 2002 r. do dnia zapłaty, 2. zniósł wzajemne koszty procesowe stron, 3. uchylił rozstrzygnięcie zawarte w punkcie V zaskarżonego wyroku i odrzucił wniosek; w pkt II oddalił apelację powoda w pozostałej części; w pkt III oddalił apelację pozwanego; w pkt IV zasądził od powoda Pawła J. na rzecz pozwanego „A.P.” Spółki z o.o. w K. kwotę 3.240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Odnosząc się do apelacji pozwanego, Sąd Apelacyjny zgodził się z Sądem pierwszej instancji, że w stanie faktycznym ustalonym przez ten Sąd roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest usprawiedliwione co do zasady. Twierdzenie pozwanego, zawarte w apelacji, jakoby nie było żadnych przeszkód do takiego zorganizowania sobie pracy przez powoda, aby nie musiał jej wykonywać w czasie ponadnormatywnym nie znajduje żadnego uzasadnienia w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy. Materiał zgromadzony w sprawie pozwala na stwierdzenie, że powód świadczył pracę ponad obowiązującą go normę czasu pracy nie tylko za wiedzą i zgodą pracodawcy, ale również na jego polecenie. Pracodawca w sposób wyraźny sprecyzował swoje oczekiwania w sto-

sunku do dyrektorów hipermarketów w zakresie godzin ich pracy wskazując, że przyznano im na tyle wysokie wynagrodzenie, że nie obowiązuje ich norma czasu pracy wynikająca z Kodeksu pracy. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawcy powód, jak i inni dyrektorzy hipermarketów, w wykazach sporządzanych na polecenie pracodawcy określali czas swojej pracy w hipermarkecie, począwszy od 11 czerwca 2001 r., na 10 godzin dziennie od 8⁰⁰ do 18⁰⁰. Wszyscy dyrektorzy zeznali przed Sądem, że sporządzali takie wykazy, deklarując czas pracy w hipermarketach ponad obowiązującą ich normę, a nadto zeznali, że zadania na nich nałożone nie były możliwe do wykonania w 8 godzinnym dniu pracy, nawet wówczas gdy w sposób właściwy organizowali pracę menadżerów dyżurnych zatrudnionych w systemie zmianowym. W tych warunkach spór w rozpoznawanej sprawie mógł dotyczyć jedynie liczby godzin, za które powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, stosownie do treści przepisów - między innymi - art. 134 k.p. (w brzmieniu i numeracji przepisów mających zastosowanie w sprawie). Ustalenie przez pracodawcę pracownikowi odpowiednio wysokiego wynagrodzenia, z zaznaczeniem przy ustalaniu warunków zatrudnienia, że pracodawca oczekuje od pracownika pracy ponad obowiązującą normę wynikającą z przepisów prawa ogólnie obowiązującego nie pozbawia pracownika roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli w wynagrodzeniu nie wyodrębniono składnika w postaci ryczałtu za pracę ponad obowiązujące normy.

Rozważając zarzuty apelacji powoda w zakresie rozstrzygnięcia o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe Sąd Apelacyjny uznał je za bezzasadne. Pozwany zatrudniając powoda na takim stanowisku nie był zobowiązany do określania jego obowiązków na piśmie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego należy odróżnić pracę wykonywaną stale przez powoda w godzinach nadliczbowych za wiedzą i akceptacją, a nawet poleceniem pracodawcy, od pracy wykonywanej przez powoda w godzinach nadliczbowych z wyłącznej woli powoda wobec uznania przez niego, że zachodzi taka konieczność. Materiał zgromadzony w sprawie przed Sądem pierwszej instancji oraz prawidłowo wywiedzione z niego ustalenia Sądu pierwszej instancji co do istotnych okoliczności w sprawie czasu pracy powoda, które to ustalenia Sąd Apelacyjny uznał za własne, nie pozwalają na stwierdzenie, że pracodawca wymagał od powoda stałej pracy w godzinach od otwarcia do zamknięcia hipermarketu. Już z samego faktu, że powód sporządzał dla zarządu pozwanej informacje o godzinach swojej pracy w poszczególnych dniach, przygotowywane z tygodniowym wyprzedzeniem,

można wywieść, że pozwana spółka nie żądała od powoda stałego wykonywania powierzonych mu obowiązków od otwarcia do zamknięcia kierowanej przez niego placówki handlowej. Powód sam decydował o tym, w jakich godzinach będzie wykonywał swoje obowiązki służbowe. Stąd też w tym okresie, w którym powód sporządzał tygodniowe informacje (nazwane przez Sąd pierwszej instancji tabelami) o godzinach pracy, a z których to informacji wynika, że pracował po 10 godzin od poniedziałku do piątku i po 6 godzin w soboty, a pracodawca to akceptował, można ustalić w sposób niebudzący wątpliwości, że powód stale wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i za wykazane godziny nadliczbowe przysługuje mu wynagrodzenie wynikające z przepisów art. 134 k.p. Natomiast, jeżeli w tym okresie faktycznie wykonywał pracę dłużej niż to wynikało z informacji przez niego sporządzanych, to robił to z własnej woli, uznając, że zachodzi taka potrzeba i z tego tytułu nie przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, powodowi nie przysługuje również dodatkowe wynagrodzenie z tytułu wydłużonego czasu pracy w związku z okresowymi naradami, czy też szkoleniami organizowanymi przez zarząd pozwanej spółki, a także wykonywania pracy ponad obowiązującą normę w razie konieczności w związku z inwentaryzacjami w hipermarkecie, czy też zwiększonego obrotu w sklepach w okresach przedświątecznych. Sąd pierwszej instancji odwołując się do opinii biegłej K.P., jednocześnie dokonał oceny zeznań świadków. Zdaniem tego Sądu ustalenia biegłej w tym zakresie znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków. Na tej podstawie zostało ustalone, że powód mógł wykonywać swą pracę w ciągu 9,5 godziny w okresie do 11 czerwca 2001 r.

Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia Sądu Okręgowego. Powód nie wykazał, aby pracodawca wymagał od niego stałej pracy przekraczającej 9,5 godziny w okresie do 10 czerwca 2001 roku. Podnieść należy, że wbrew stanowisku powoda zawartemu w apelacji ciężar dowodu, że pracował dłużej niż 9,5 godziny dziennie, na polecenie pracodawcy, od poniedziałku do piątku, spoczywał na powodzie, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu wynikającym z art. 6 k.c. Powód bowiem, jako osoba wymieniona w art. 135 § 1 k.p. mógł być zatrudniany co do zasady w godzinach nadliczbowych bez zachowania prawa do dodatkowego wynagrodzenia, a pozwany nie miał obowiązku ewidencjonowania czasu pracy powoda. Co prawda, dopiero po nowelizacji Kodeksu pracy, obowiązującej od 1 stycznia 2004 r. ustawodawca wyraźnie wskazał w art. 149 § 2 k.p., że w stosunku do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy, to jednak z istoty i

charakteru pracy na takim stanowisku, nie było potrzeby prowadzenia takiej ewidencji również w poprzednim stanie prawnym.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej wykładni art. 134 § 1 i § 1¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie. Dodatek 100% należy się bowiem za pracę „w dalszych godzinach nadliczbowych”, o jakich mowa w § 1 pkt 2 art. 134 k.p., bez zastrzeżenia, że chodzi tutaj o dalsze godziny w ciągu dnia. Dalszymi godzinami nadliczbowymi są wszystkie godziny nadliczbowe, poza dwiema pierwszymi. Sąd Apelacyjny w pełni podzielił to stanowisko, jako zgodne z treścią i celem powołanych przepisów. Interpretacja tego przepisu budziła pewne wątpliwości w doktrynie, jednak większość komentatorów tego przepisu opowiedziało się za taką wykładnią. Z uwagi na powyższe wyrok Sądu pierwszej instancji zasądający od pozwanego na rzecz powoda kwotę 66.667, 27 zł (przy braku zastrzeżeń co do prawidłowości wyliczeń rachunkowych) zdaniem Sądu Apelacyjnego odpowiada prawu, a roszczenie powoda o zasądzenie dalszych kwot z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie znajduje uzasadnienia.

Sąd drugiej instancji uznał również za prawidłowe rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji w zakresie należnych powodowi odsetek ustawowych od zasądzonej kwoty. Powód otrzymywał stałe wynagrodzenie miesięczne, a zatem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych winien otrzymywać wynagrodzenie w ustalonych terminach wypłaty. Jednakże, osobom, o których mowa w art. 135 k.p., co do zasady nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a powód w czasie zatrudnienia nie zgłaszał pracodawcy pretensji, zarówno co do organizacji pracy, jak i wysokości wynagrodzenia. Powód przyznał w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, że w toku rozmów ustalających warunki zatrudnienia powoda pozwany oświadczył, że ustala powodowi wysokie wynagrodzenie, ale w zamian za to żąda pracy przekraczającej normy wynikające z Kodeksu pracy. Sąd Apelacyjny podniósł, że w praktyce dopuszcza się możliwość ryczałtowego ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym wysokość ryczałtu winna być wyraźnie określona. Brak wyodrębnienia w umowie ryczałtu za godziny nadliczbowe powoduje nieważność ustaleń stron w tym zakresie. Zważyć jednak należy, że w toku ustalania warunków zatrudnienia powód nie zgłaszał zastrzeżeń i nie wnosił o ustalenie wysokości ryczałtu, mimo tego że istniały możliwości negocjacji warunków pracy i wynagrodzenia. Stąd też wobec braku zgłaszania przez powoda zastrzeżeń do warunków zatrudnienia w czasie trwania umowy nie można - w ocenie

Sądu Apelacyjnego - uznać, że pozwany opóźnił się z wypłatą świadczenia. Dlatego też Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że w sprawie ma zastosowanie przepis art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem odsetki należy liczyć od daty wytoczenia powództwa, przyjmując, że dopiero wówczas roszczenie stało się wymagalne w rozumieniu art. 481 § 1 k.c.

Sąd Apelacyjny uznał za zasadną apelację powoda w części dotyczącej oddalenia powództwa o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda premii, nazywanej przez strony „bonusem”. Jak wynika z materiału zgromadzonego przed Sądem, pozwany publicznie przyrzekł powodowi wypłatę premii, o ile spełni warunki indywidualnie dla niego określone. Warunki te zostały ustalone i przekazane powodowi pod jego adres poczty internetowej. Treść zawartości poczty nie była kwestionowana przez pozwanego. W toku procesu powód twierdził, że wykonał warunki, od których pozwany uzależniał wypłatę premii i wzywał pozwanego do wskazania, których warunków nie spełnił, jeżeli zaprzecza prawdziwości jego twierdzeń. Wezwał również pozwanego do złożenia dokumentacji, do której nie ma dostępu, nie będąc już pracownikiem pozwanego. Pozwany jednak wezwanie pozostawił bez odpowiedzi, powołując się na to, że sporny „bonus” miał charakter nagrody a nie premii. Zdaniem Sądu Apelacyjnego przydzielenie powodowi zadań, od których zależała wypłata „bonusa” wskazuje na to, że świadczenie to miało charakter premii, a nie nagrody i dlatego, wobec nieprzedłożenia przez pozwanego dokumentów, z których wynikałoby, że powód nie wywiązał się z nałożonych na niego zadań, Sąd uznał roszczenie powoda w tym zakresie za w pełni uzasadnione.

Za uzasadnione należało również - zdaniem Sądu drugiej instancji - uznać zarzuty apelacji dotyczące zasądzenia przez Sąd pierwszej instancji od powoda na rzecz pozwanego kwoty 173.189,20 zł, tytułem zwrotu wyegzekwowanego świadczenia z wyroku zaocznego z dnia 28 lipca 2003 r. Nie było podstawy do zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego, w trybie art. 338 k.p.c., zwrotu całej wyegzekwowanej kwoty, gdyż po „ponownym” rozpoznaniu sprawy, uwzględniono powództwo w znacznej części. Ponadto sporna kwota nie odpowiada kwocie zasądzonej wyrokiem zaocznym, a zatem w skład tej sumy wchodzi odsetki i koszty postępowania, w tym postępowania egzekucyjnego. Wniosek nie precyzuje sumy wyegzekwowanych odsetek i za jaki okres naliczonych oraz nie wskazuje wartości kosztów egzekucyjnych. Mając na uwadze, że Sąd pierwszej instancji nie zażądał od pozwanego usunięcia braków formalnych wniosku umożliwiających właściwe jego rozpoznanie, a w postę-

powaniu apelacyjnym uzupełnianie tego wniosku byłoby niecelowe wobec zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda dalszej kwoty, Sąd Apelacyjny, postanowił odrzucić wniosek w tym zakresie, pozostawiając stronom rozliczenie należności poza postępowaniem w tej sprawie.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargami kasacyjnymi przez obie strony.

Powód zarzucił wyrokowi Sądu Apelacyjnego naruszenie prawa materialnego, tj. a) art. 134 § 1 i § 1¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, tj. od 16 września 1998 r. do 1 stycznia 2003 r., poprzez jego wadliwą wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż powodowi, za godziny pracy, przepracowane ponad normę czasu pracy, należny był dodatek jedynie za przekroczenie dobowej, a nie tygodniowej normy czasu pracy, podczas gdy zarówno biegły G. oraz biegła P., jak i doktryna zajmują odmienne stanowisko w tej kwestii, zaś kierunek późniejszych zmian ustawodawczych nie może przesądzać o wykładni przepisów obowiązujących przed tymi zmianami, a także związane z tymi zarzutami naruszenia przepisów postępowania mające wpływ na treść wyroku, tj. art. 278 w związku z art. 391 k.p.c., poprzez uznanie, że zagadnienie będące przedmiotem oceny sądu wymaga wiadomości specjalnych, a następnie wyrokowanie w tej kwestii sprzecznie z opinią powołanego w tym celu biegłego (biegłego G.), oraz art. 386 § 4 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie istoty sprawy i podstawy prawnej wyroku w zakresie, w którym Sąd uznał, że powodowi należna jest kwota 66.667,26 zł, zamiast 96.868,12 zł, którą jako właściwą wskazywał biegły G. W konsekwencji powyższych naruszeń prawa Sąd wadliwie ustalił wysokość wynagrodzenia należnego powodowi za przepracowane ponad normę czasu pracy godziny, tj. zasądził 66.667,26 zł, zamiast 96.868,12 zł (jak wskazywał biegły G. w opinii z listopada 2005 r.); b) art. 481 k.c. i 455 k.c. w związku z 300 k.p. oraz art. 85 k.p. w związku z § 27 pkt 1 regulaminu pracy oraz § 12 i 13 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego od 1 marca 2001 r., jak również art. 135 k.p. i 134 § 3 k.p., poprzez wadliwą ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że pozwany opóźnił się z wykonaniem zobowiązania dopiero od daty wezwania go do zapłaty, podczas gdy termin spełnienia świadczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynikał z „właściwości” tego zobowiązania (wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest elementem wynagrodzenia za pracę) i wprost z art. 85 k.p. oraz powołanych wyżej przepisów regulaminów: pracy i wynagradzania, co przesądza o tym, że świadczenie winno być spełnione - zgodnie z treścią art. 85 k.p. oraz

postanowieniami obu regulaminów i właściwością tego zobowiązania - razem z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc (do 10 dnia każdego miesiąca, z dołu), zaś data „wezwania do spełnienia” świadczenia (data doręczenia pozwu) nie ma i nie może mieć dla oceny tego zagadnienia żadnego znaczenia, bo wezwanie takie, zgodnie z art. 455 k.c., ma znaczenie dla oceny daty wymagalności jedynie wówczas, gdy nie zachodzą warunki określone wyżej, tj. gdy termin spełnienia świadczenia nie został określony lub gdy nie wynikał on z właściwości zobowiązania, „przy czym na ocenę powyższą nie może mieć wpływu, jak tego chce Sąd meriti, treść art. 135 k.p., ani treść art. 134 § 3 k.p., ani fakt, że powód nie żądał wypłaty w trakcie trwania stosunku pracy, gdyż: - przesądzenie przez Sąd meriti tego, że praca powoda, co do zasady nie była wykonywaniem pracy w razie konieczności, w rozumieniu art. 135 k.p., lecz wynikała z obowiązku nałożonego przez pracodawcę powoduje niemożność stosowania w ogóle tego przepisu do stanu faktycznego występującego w tej sprawie, a co za tym idzie niemożność wyprowadzania z niego jakichkolwiek wniosków, w tym również wniosków dotyczących zagadnienia wymagalności odsetek, - brak w umowie o pracę postanowień dotyczących ryczałtu, określonego w sposób ścisły powoduje, co słusznie zauważa Sąd, nieważność ustaleń w tym zakresie, przez co brak takiego zastrzeżenia nie ma i nie może mieć wpływu na określenie daty wymagalności odsetek za zwłokę, jak to ostatecznie przyjmuje Sąd meriti, bowiem jako postanowienie nieistniejące nie może oddziaływać na treść łączącego strony stosunku prawnego, a ponadto ryczałt dotyczy jedynie tych pracowników, którzy stale wykonują pracę poza zakładem pracy, a do takich pracowników powód nie należał, - na pracodawcy ciąży obowiązek wypłaty należnego pracownikowi wynagrodzenia i to bez względu na to czy pracownik zgłasza w tym zakresie żądanie, czy też nie. W efekcie powyższego Sąd zasądził odsetki od daty 7 lipca 2003 r. zamiast od 11 dnia każdego miesiąca z dołu”; c) art. 6 k.c. w związku z art. 129¹¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie oraz art. 94 pkt 1 i art. 8 k.p., poprzez wadliwą ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że ciężar dowodu w zakresie wykazywania ilości przepracowanych przez powoda - zgodnie z oczekiwaniem pracodawcy - godzin nadliczbowych, ciąży na powodzie podczas, gdy ciężar dowodu, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, spoczywać winien w stanie faktycznym występującym w niniejszej sprawie na pozwanym (ciężar ten sprowadza się do wykazania nieprawdziwości twierdzeń powoda) albowiem pozwany sprzeniewierzył się obowiązkowi prowadzenia

ewidencji czasu pracy powoda (wbrew stanowisku Sądu *meriti*, mimo że powód był pracownikiem zarządzającym przedsiębiorstwem, to na pracodawcy ciążył obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy, tyle że w ograniczonym zakresie), nie określił w sposób wystarczający obowiązków powoda oraz osób, które zdaniem pracodawcy mogły zastępować powoda w jego obowiązkach, z góry zakładał konieczność pracy powoda w godzinach nadliczbowych i w sposób stały; w efekcie Sąd zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wymiarze niższym niż mu należny, tj. w wymiarze takim, jaki zdaniem Sądu powód zdołał udowodnić (po 9,5 godziny do 11 czerwca 2001 r. i po 10 godzin po tej dacie), podczas gdy przy prawidłowo rozłożonym ciężarze dowodu oraz przy jednoczesnej beczynności pozwanego w zakresie dyskredytowania twierdzeń powoda, co do ilości jego pracy, powinien zasądzić kwoty za godziny pracy rzeczywiście wykonywanej przez powoda i przez niego wskazanej; d) art. 8 k.p., poprzez jego niezastosowanie i sanowanie tym samym w wydanym wyroku naganego, tj. sprzecznego z zasadami prawa pracy postępowania pozwanego, polegającego na nakładaniu na pracownika obowiązków wymagających stałej pracy ponad dopuszczalne normy czasu pracy, uniemożliwienie pracownikowi dochodzenia swoich roszczeń poprzez nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, wmawianie pracownikowi, że wysokie wynagrodzenie obliguje go do pracy w nadgodzinach bez dodatkowego wynagrodzenia i poprzez brak jasno sprecyzowanych obowiązków, utrudniający ustalenie w procesie czy powierzoną powodowi pracę można wykonać w 8 godzin, czy też nie; e) art. 100 k.p.c., poprzez jego wadliwe zastosowanie polegające na zastosowaniu reguły określonej w zdaniu pierwszym tegoż przepisu, podczas gdy zachodziła konieczność zastosowania reguły wynikającej ze zdania drugiego tegoż przepisu, tj. „nałożenia na pozwanego obowiązku zwrotu kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję w całości, albowiem powód wygrał w pierwszej instancji sprawę w 63,5 %, zatem uległ tylko co do nieznaczącej części żądania (odnośnie pierwszej instancji), a ponadto określenie należnej mu sumy zależało od oceny sądu (odnośnie pierwszej i drugiej instancji)”.

W skardze powoda podniesiono ponadto zarzut naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na treść wyroku: a) art. 316 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., w zakresie w jakim przepisy te nakładają na sąd obowiązek wyrokowania w oparciu o stan istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, poprzez faktyczne orzekanie w sprawie w sposób sprzeczny z tą zasadą; b) art. 380 w związku z art. 227 i 278 k.p.c. oraz w związku z art. 391 k.p.c., poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku o

dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego G., celem między innymi udzielenia odpowiedzi na pytanie Sądu zawarte w postanowieniu Sądu z dnia 1 kwietnia 2005 r., a dotyczące ilości godzin niezbędnych do wykonania przez powoda nałożonych na niego obowiązków, w sytuacji gdy na to pytanie biegła P. nie dała odpowiedzi, a Sąd - wbrew swojemu stanowisku - nie mógł uznać, że zeznania świadków pozwalają na takie ustalenie, albowiem sam wcześniej dokonał ustaleń odmiennych i był nimi związany; c) art. 80 k.p., poprzez jego niezastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe kwoty, stanowiącej odpowiednik szacunkowo i błędnie określonej liczby godzin pracy powoda, tj. po 9,5 godzin dziennie (w okresie do 11 czerwca 2001 r.), podczas gdy z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że praca powoda w całym okresie spornym (również przed 11 czerwca 2001 r.) była co do zasady znacznie dłuższa, a na pewno nie krótsza niż po 10 godzin dziennie jak powód deklarował w tabelach.

W związku z powyższym powód wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania lub w przypadku uznania podnoszonych w skardze zarzutów kasacyjnych w zakresie prawa procesowego za nieuzasadnione o uchylenie i zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w zaskarżonej części oraz o zwrot kosztów procesu za wszystkie instancje, zgodnie z regułą wyrażoną w zdaniu drugim art. 100 k.p.c. „i z uwzględnieniem dużego nakładu pracy”.

Strona pozwana w skardze kasacyjnej zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 9 k.p. i 18 k.p.), poprzez przyjęcie, iż wobec powoda istniały prawne podstawy do przyznania mu i wypłacenia nagrody, jak również naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 134 k.p. i 135 k.p. - w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem), poprzez ich błędne zastosowanie prowadzące do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę świadczoną ponad obowiązujące powoda normy czasu pracy. Wskazując na powyższe pozwany pracodawca wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego; ewentualnie, w razie uznania przez Sąd Najwyższy, iż zachodzą przesłanki określone w art. 398¹⁶ k.p.c., zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej pozbawiona jest uzasadnionych podstaw. Zarzuty tej skargi odnoszą się wyłącznie do naruszenia prawa materialnego. Nie podniesiono zarzutów naruszenia przepisów postępowania regulujących prowadzenie postępowania dowodowego, a podniesienie zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów nie jest dopuszczalne (art. 398³ § 3 k.p.c.). Przy dokonywaniu oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Najwyższy jest związany ustalonym w sprawie stanem faktycznym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Nie mogą być zatem uznane za skuteczne zarzuty naruszenia art. 134 i 135 k.p. (w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie), „przez ich błędne zastosowanie prowadzące do zasądzenia na rzecz Powoda wynagrodzenia za pracę świadczoną ponad obowiązujące Powoda normy czasu pracy”. Uzasadniając te zarzuty strona pozwana w istocie rzeczy kwestionuje ustalony stan faktyczny, koncentrując się zresztą na rzekomych uchybieniach w ustaleniach dokonanych przez Sąd pierwszej instancji. Zastosowanie przepisów art. 134 i 135 k.p. było odpowiednie do ustalonych faktów. Sąd Apelacyjny (za Sądem Okręgowym) ustalił, że powód należał do pracowników wymienionych w art. 135 § 1 k.p. jako kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, a zatem nie służyło mu wynagrodzenie za pracę poza normalnymi godzinami pracy wykonywaną w razie konieczności. Służyło mu jednak prawo do oddzielnego (dodatkowego) wynagrodzenia za pracę w niedziele, święta i dodatkowe dni wolne od pracy świadczoną na polecenie pracodawcy (art. 135 § 2 k.p.) oraz za pracę świadczoną ponad godziny obowiązującej normy nie „w razie konieczności” lecz na skutek oczekiwań pracodawcy i takiego uregulowania jego obowiązków, że ich wykonanie w normalnym czasie pracy nie było możliwe. Wobec ustalenia takich okoliczności, zastosowanie przepisów objętych zarzutami skargi nie jest obarczone wadą nieodpowiedniości. Zarzuty oparte są w istocie na twierdzeniu skarżącego co do faktów, które nie zostały ustalone. Nie mogą zatem stanowić usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej. Natomiast niezrozumiałe są zarzuty naruszenia art. 9 i 18 k.p. odnoszące się do uwzględnienia przez Sąd Apelacyjny roszczenia o wypłatę premii nazywanej przez stronę „bonusem”, a przez skarżącego nagrodą. Zasądzenie kwoty 31.500 zł na rzecz powoda nastąpiło po ustaleniu, że pracodawca określił dla niego zadania premiowe, które powód wypełnił. Wobec tego nie można uznać, by doszło do naruszenia art. 9 k.p., który traktuje o źródłach prawa pracy ani tym bardziej art. 18 k.p., z

którego wynika zasada uprzywilejowania pracownika wyrażająca się w przydaniu pierwszeństwa w stosowaniu przepisów prawa pracy w razie stwierdzenia, że postanowienia umów o pracę lub innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy są mniej korzystne. Zasądzenie premii nastąpiło nie na podstawie przepisu prawa pracy, co nie znaczy, że Sąd uwzględnił roszczenie niemające oparcia w prawie. Roszczenie powoda miało, w ocenie Sądu drugiej instancji, oparcie w oświadczeniu pracodawcy przyznającym pracownikowi (za jego aprobatą) dodatkowy składnik wynagrodzenia po spełnieniu określonych warunków. Według tych ustaleń (które nie zostały zakwestionowane) doszło do zaciągnięcia przez pracodawcę zobowiązania, które spowodowało powstanie roszczenia po spełnieniu przez pracownika nałożonych na niego zadań. Zasądzenie tego roszczenia nie nastąpiło z naruszeniem art. 9 ani art. 18 k.p.

Rozważywszy skargę kasacyjną powoda, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że również ona nie jest zasadna. Podstawowe znaczenie dla dalszych rozważań miał zarzut naruszenia art. 6 k.c., inaczej mówiąc przedstawienie rozkładu ciężaru dowodu w tej sprawie. Pracodawca obowiązany jest prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (art. 129¹¹ k.p.). Obowiązek ten nie dotyczy osób zarządzających zakładem pracy. Powód zarządzał hipermarketem i do niego należało prowadzenie ewidencji czasu pracy osób tam zatrudnionych. W tej sytuacji nie można obciążać pracodawcy konsekwencjami nieewidencjonowania czasu pracy powoda w zakresie dowodzenia okoliczności rzeczywistego wymiaru świadczonej przez niego pracy. Udowodnienie tej okoliczności nie byłoby zresztą wystarczające dla rozstrzygnięcia sporu o należne powodowi wynagrodzenie. Powód, jako objęty hipotezą przepisu art. 135 k.p., nie miał bowiem prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę świadczoną poza normalnym czasem pracy „w razie konieczności”. Miał natomiast prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną na skutek obciążenia go przez pracodawcę obowiązkami, których wykonanie nie było możliwe w normalnym czasie pracy. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może być płacone w formie ryczału, jednakże taki składnik wynagrodzenia winien być wyraźnie wyodrębniony. Z kolei nie może być uznana za pracę w godzinach nadliczbowych, za którą należy się kierownikowi wyodrębnionej jednostki dodatkowe wynagrodzenie, praca świadczona przez niego poza wiedzą i wolą pracodawcy, czyli taka, której wymiar wynika wyłącznie z niewłaściwego, sprzecznego z oczekiwaniami pracodawcy organizowania (sobie i podwładnym)

pracy przez kierownika. W świetle powyższego, powoda obciążał dowód w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych świadczonej nie „w razie konieczności” za wiedzą lub na polecenie pracodawcy, obciążenia go obowiązkami niemożliwymi do wykonania w normalnym czasie pracy, a także rozmiaru (liczby godzin) pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych. Natomiast pracodawcę obciążało udowodnienie okoliczności wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczału przy odpowiednio ustalonej wysokości wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny akceptując ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji nie naruszył zasad rozkładu ciężaru dowodu mających zastosowanie w tej sprawie. Dodać można, że prawidłowo stosował domniemania faktyczne, które były dopuszczalne i bez których nie byłoby możliwe rozstrzygnięcie powstałego sporu. Kolejną kwestią z zakresu prowadzenia postępowania dowodowego w tej sprawie było zasięgnięcie opinii biegłych. Dowód z opinii biegłego może być prowadzony tylko na okoliczności wymagające wiadomości specjalnych (art. 278 § 1 k.p.c.). Do tych wiadomości należy niewątpliwie wyliczenie kwot wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną przez blisko dwa lata. Pozornie wydawać by się mogło, że przy pomocy wiadomości specjalnych możliwe będzie ustalenie liczby godzin koniecznych do wykonania obowiązków nałożonych na powoda przez pracodawcę. Okazało się to jednak złudne ponieważ obowiązki powoda polegały na kierowaniu, co wiąże się z niemożliwością ich dokładnego określenia, a po drugie wiadomości specjalne nie mogły być przydatne dla rozgraniczenia rzeczywistych obowiązków powoda, których wykonania oczekiwał pracodawca, od pracy świadczonej przez niego na skutek nieumiejętnego jej organizowania (przez co należy rozumieć też swoistą nadgorliwość). Dotyczy to zwłaszcza okresu od 15 maja 2000 r. do 10 czerwca 2001r., gdyż jeśli chodzi o okres późniejszy, to Sąd słusznie - opierając się na domniemaniu faktycznym - przyjął, że powód wykonywał pracę w takim wymiarze, jaki wynikał z informacji składanych przez niego na polecenie pracodawcy, wprawdzie nie *ex post* lecz dotyczących planowanego wymiaru pracy. Gdy chodzi o pierwszy okres objęty żądaniem, Sąd słusznie ostatecznie oparł swe ustalenia na dowodzie z zeznań świadków i na wynikającym z niego domniemaniu sprowadzającym się do założenia, że powód pracował na skutek konieczności wykonania obowiązków pracowniczych za wiedzą pracodawcy w takim wymiarze, jaki wynikał z przeciętnej liczby godzin pracy innych kierowników hipermarketów, która wynikała z ich zeznań. Taki sposób dokonania ustalenia kluczowej kwestii nie narusza przepisów regulujących postępowanie dowodowe w sprawach z

zakresu prawa pracy, a zatem zarzuty naruszenia art. 278 w związku z art. 391, 380 i 227 k.p.c. okazały się niesłuszne. Nie można też podzielić zarzutu naruszenia art. 316 k.p.c. Skarżący podniósł ten zarzut w kontekście oparcia rozstrzygnięcia na ustaleniu liczby godzin pracy powoda, za które należy mu się dodatkowe wynagrodzenie nie na różniących się od siebie liczbach godzin pracy innych dyrektorów wynikających z ich zeznań a na średniej liczbie wynikającej z tych zeznań (na zastosowaniu w istocie rzeczy domniemania faktycznego). Norma art. 316 k.p.c. nie reguluje w ogóle kwestii prowadzenia postępowania dowodowego. Stan rzeczy w rozumieniu tego przepisu nie oznacza stanu postępowania dowodowego ani wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów. Nie został też naruszony art. 380 w związku z art. 227 i 278 oraz w związku z art. 391 k.p.c., przez niedopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego na okoliczność liczby godzin niezbędnych do wykonania przez powoda jego obowiązków. Jak wyżej wspomniano, dowód z opinii na tę okoliczność okazał się nieprzydatny, gdyż ustalenie tej okoliczności nie wymagało wiadomości specjalnych. Nieuzasadniony jest też zarzut naruszenia art. 386 § 2 i 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. formułowany jako niewyjaśnienie istoty sprawy i podstawy prawnej wyroku w zakresie, w którym Sąd uznał, że powodowi należna jest kwota 66.667,26 zł zamiast 96.868,12 zł, którą jako właściwą wskazywał biegły G. Sąd nie dopuścił się niewyjaśnienia istoty sprawy. Wyjaśnił okoliczności sporne i rozstrzygnął o żądaniach powoda. Różnica między dwiema kwotami wskazanymi w tym zarzucie a wynikającymi z wyliczeń przedstawionych przez biegłego wypływa z dwóch możliwych sposobów wykładni art. 134 § 1 pkt 1 i 2 k.p. w brzmieniu mającym zastosowanie do stanu faktycznego sprawy. Przesądzenie jednego z tych sposobów nie wymagało - wbrew twierdzeniom skarżącego - wiadomości specjalnych, chociaż biegły opowiedział się za jedną (bardziej korzystną dla powoda) interpretacją. Ustalenie liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda prowadziło do wniosku, że nie pracował on dłużej niż 10 godzin dziennie, czyli nie przekraczał normy dziennej o więcej niż „pierwsze dwie godziny”, za które należał się dodatek w rozmiarze 50 % zgodnie z art. 134 § 1 pkt 1 k.p.c. Spór sprowadzał się do tego, czy po przekroczeniu normy tygodniowej, co miało miejsce w każdym tygodniu, godziny przepracowane ponad normę dobową a jednocześnie ponad normę tygodniową stają się „dalszymi godzinami”, za które należy się dodatek w wysokości 100 %. Rozważania w tej kwestii, przeprowadzone przez Sąd Apelacyjny nie są precyzyjne. Nie ulega jednak wątpliwości, że Sąd ten zaakceptował wykładnię prawa zawartą w wy-

roku Sądu pierwszej instancji a nie uwzględnił zarzutu apelacji. Nie można zatem twierdzić, że nie wyjaśnił istoty sprawy ani że uzasadnienie wyroku ma takie mankamenty, które wywarłyby wpływ na rozstrzygnięcie.

Wykładnia art. 134 § 1 i 1¹ k.p. w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie (sprzed nowelizacji przepisu dokonanej ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146, która weszła w życie 1 stycznia 2003 r.) dokonana przez Sąd Apelacyjny za Sądem Okręgowym jest prawidłowa, a zarzut ją kwestionujący jest niesłuszny. Przepis art. 134 § 1 k.p. składał się z dwóch punktów, w których uregulowano wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia należał się za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę, a w wysokości 100% za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta. Zgodnie z art. 134 § 1¹ k.p., dodatek, o którym mowa w § 1, przysługiwał także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Skarżący jest zdania, że po przekroczeniu normy tygodniowej, godziny nadliczbowe przepracowane przez powoda winny być traktowane jako „dalsze” i mimo że nie następowało przekroczenie progu dwóch godzin nadliczbowych na dobę, należał się za ich przepracowanie dodatek w wysokości 100%. Niezależnie od rozumienia przesłanek dokonania nowelizacji tego przepisu, jego rozumienie przedstawione w skardze nie może być zaaprobowane. Systemowa wykładnia obu punktów art. 134 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że w punkcie 2, w którym znalazła się regulacja zwiększonego dodatku, chodzi o dalsze w ciągu tej samej doby godziny nadliczbowe. Natomiast § 1¹ tego samego artykułu reguluje skutki przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy przez odesłanie do § 1. Mimo tego odesłania materia regulacji § 1¹ jest odmienna, gdyż chodzi o przekroczenie innej normy czasu pracy. Odesłanie dotyczy zatem tylko wysokości i zasad, nie powoduje natomiast podstaw do łączenia obu przekroczeń, niejako sumowania przekroczenia normy dobowej z tygodniową. Przekroczenie normy tygodniowej uzasadniające przyznanie dodatku z § 1¹ ma miejsce wówczas, gdy pracownik świadczy pracę bez przekroczenia normy dobowej. Rekompensowanie dodatkiem pracy ponadwymiarowej winno mieć miejsce albo w odniesieniu do normy dobowej (do tej w pierwszym rzędzie) albo tygodniowej, brak jest podstaw do łączenia obu norm i dodatków z dwóch tytułów (por. Kodeks pracy – Komentarz, pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2001, s. 446-449). Liczbę godzin

przepracowanych z przekroczeniem normy okresowej ustala się po odjęciu od liczby godzin przepracowanych liczby godzin objętych normą, a następnie należy odjąć liczbę godzin opłaconych z tytułu przekroczenia normy dobowej (Kodeks pracy - Komentarz red. Z. Salwa, Warszawa 2002, s. 462-465). Za przekroczenie jednocześnie normy dobowej i okresowej przysługuje tylko jeden dodatek (tak: K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy - Komentarz, Kraków 2002 s. 358-360). Przedstawione poglądy doktryny, a także poglądy wyrażone w orzecznictwie (w wyroku z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 151/0, OSNP 2005 nr 17, poz. 262, a z nowszych - w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2007 r., III PK 2/07, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 127) wspierają zapatrywanie, zgodnie z którym dalsze godziny w rozumieniu art. 134 § 1 pkt 2 k.p. to dalsze niż pierwsze dwie liczone w każdej dobie oddzielnie, bez względu na to, czy przekroczenie normy dotyczy jednocześnie normy dobowej i tygodniowej.

Nie są zasadne również pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej. Początkowy termin biegu odsetek ustawowych mógł zostać określony na datę wezwania do zapłaty. W sytuacji sporu co do zasady należności brak jest podstaw do stosowania do niej terminu wypłaty wynagrodzenia miesięcznego jako daty wymagalności ostatecznie uwzględnionego roszczenia. Stąd też bezzasadność zarzutów naruszenia art. 481 w związku z art. 455 k.c. i art. 300 k.p. oraz art. 85 k.p. i w związku z § 27 pkt 1 regulaminu pracy i § 12 i 13 regulaminu wynagradzania. Podobnie nie został naruszony art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego uwzględnienia powództwa koszty mogą zostać stosunkowo rozdzielone. W przepisie tym nie został uregulowany obowiązek rozdzielania kosztów dokładnie według procentowo ujętej proporcji uwzględnionego i nieuwzględnionego żądania.

=====