

Wyrok z dnia 3 grudnia 2008 r.

I PK 107/08

**Czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. rozpoczyna się od wyjazdu z mieszkania pracownika handlowego w sytuacji, gdy pracodawca nie zorganizował dla niego żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane jako zamieszko-
wa siedziba pracodawcy, a praca polegała w całości na wykonywaniu zadań w placówkach handlowych, do których pracownik dojeżdżał samochodem z zajmowanego przez siebie mieszkania; czas ten obejmuje również powrót do mieszkania po wykonaniu zasadniczego zadania pracowniczego.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 grudnia 2008 r. sprawy z powództwa Andrzeja M. przeciwko „E.P.” Spółce z o.o. w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 22 lutego 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Olsztynie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 4 października 2007 r. uwzględnił powództwo Andrzeja M. wniesione przeciwko pozwanej E.P. Spółce z o.o. w W. i zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 66.867,89 zł wraz z odsetkami za okresy miesięczne od 1 listopada 2002 r. do 1 października 2004 r.

Rozstrzygnięcie to oparto na następujących ustaleniach faktycznych. Powód był zatrudniony w W.S.P. Spółce z o.o. z siedzibą w T.G. w okresie od 16 września

1996 r. do 31 stycznia 2005 r. na podstawie umowy o pracę. Początkowo pracował w charakterze przedstawiciela handlowego - handlowca, a następnie został awansowany z dniem 1 września 1997 r. na stanowisko kierownika regionu „O.”. Stosunek pracy ustał z dniem 31 stycznia 2005 r. Z dniem 1 lutego 2005 r., na podstawie art. 23¹ k.p., W.S.P. Spółka z o.o. został przejęty przez E.P. Spółkę z o.o. Według § 12 regulaminu pracy z dnia 25 stycznia 2001 r. czas pracy powoda w Spółce W.S.P. określony był wymiarem zadań. Zakres zadań nie został powodowi wskazany na piśmie. Dopiero w piśmie z dnia 21 czerwca 2004 r. określono dobową normę czasu pracy powoda na 8 godzin, a tygodniową normę na 40 godzin. Powód pracował w dniach od poniedziałku do piątku w godzinach od 8⁰⁰ rano do co najmniej 17³⁰. Bardzo często zdarzało się jednak, iż powód wracał do domu później niż o 17³⁰. Było to uzależnione od długości tras, jakie pokonywał w celu wykonywania swych zadań pracowniczych, ilości odwiedzonych klientów oraz czasu wizyt. Podległy powodowi region obejmował teren Polski północno-wschodniej, w tym oprócz województwa warmińsko-mazurskiego, część podlaskiego i mazowieckiego. Andrzej M. obsługiwał następujące miejscowości: Olsztyn, Ostródę, Ciechanów, Żuromin, Ostrołękę, Łomżę, Białystok, Augustów, Bielsk Podlaski, Siemiatycze oraz Suwałki. Praca powoda polegała na wizytowaniu sklepów wielkopowierzchniowych, sieci zagranicznych oraz hurtowni regionalnych na obszarze całego regionu. U najważniejszych klientów powód był co najmniej raz w tygodniu, u mniejszych 3-4 razy w miesiącu. Do najważniejszych, strategicznych klientów obsługiwanych przez powoda należały: sklepy wielkopowierzchniowe: T., R., L., A., M., sieci: R., PMB w B., M.D., R., hurtownie regionalne: R.O. Powód nie miał stałego grafiku wizyt. Samodzielnie układał tygodniowy plan pracy, który dostosowywał do potrzeb własnych jak i klientów. Plan zakładał wizyty powoda w określonych dniach u określonych klientów. W zależności od potrzeby mógł być zmieniony w trakcie wykonywania. Powód przysyłał plan do swojego przełożonego, który zapoznawał się z nim i ewentualnie zgłaszał zastrzeżenia, poprawki. Jednakże powód starał się zachować wypracowany rytm cotygodniowej pracy związany z regularnymi wizytami w określonych dniach u tych samych klientów. Powód kontrolował także pracę trzech podlegających mu przedstawicieli handlowych, działających w granicach jego rejonu. Kontrola polegała na towarzyszeniu przedstawicielowi handlowemu podczas jego pracy - powód jeździł z pracownikiem po sklepach detalicznych i sprawdzał prawidłowość dokonywanych przez niego czynności. Dodatkowo powód sprawdzał raporty dzienne nadsyłane przez przedsta-

wicieli pod względem zgodności zawartych w nich danych z rzeczywistym stanem rzeczy. Po sprawdzeniu wysyłał je bezpośrednio zwierzchnikowi.

Przedstawiciele handlowi, których pracę powód nadzorował, przesyłali mu, najpóźniej w sobotę poprzedzającą kolejny tydzień pracy, ich plany pracy tygodnia. Powód zapoznawał się z nimi i jeżeli zachodziła taka potrzeba, nanosił poprawki. O poprawkach informował przedstawicieli za pomocą maila lub telefonicznie. Brak uwag traktowany był jako akceptacja planu. Powód sporządzał również własny plan pracy tygodnia, który przysyłał najpóźniej w sobotę do bezpośredniego przełożonego. Powód był zobowiązany do sporządzania sprawozdań dziennych, w których musiał podawać, między innymi, godzinę rozpoczęcia oraz zakończenia swojej pracy, godzinę rozpoczęcia pierwszej i zakończenia ostatniej wizyty u klienta, ilość wizyt, a nadto ilość przejechanych kilometrów służbowo i prywatnie, miejscowość noclegu (o ile taki był), informacje o zamówieniu (czy wizyta była skuteczna, czy nie). W razie dodatkowych zdarzeń winien był informować np. o fakcie przygotowania specjalnych promocji, które potrafiły zająć nawet cały dzień pracy. W związku z powyższym, po powrocie z trasy, powód codziennie ewidencjonował swój czas w raportach. Dodatkowo sporządzał raporty miesięczne, które stanowiły zbiorcze zestawienie raportów dziennych. Sporządzane przez powoda raporty, do których dołączał faktury za noclegi, paliwo, parkingi, rozliczenia telefonów, dowody nadania przesyłki służbowej nie były nigdy kwestionowane przez bezpośredniego przełożonego powoda jak i inne osoby z zarządu W.S.P. Powód był kontrolowany i sprawdzany przez swoich przełożonych, zarówno poprzez umawiane spotkania jak i niezapowiedziane kontrole. W taki sam sposób powód kontrolował swoich podwładnych.

W zakresie obowiązków o charakterze biurowo-administracyjnym powód musiał odbierać pocztę mailową z wiadomościami od przełożonych i podwładnych. Sporządzał tabele zwrotne np. dotyczące cen produktów W.S.P. i konkurencji. Przełożeni powoda zarówno w Polsce, jak i w Niemczech, wiedzieli o ilości godzin pracy powoda oraz innych kierowników regionalnych i przedstawicieli handlowych. Informacje te czerpali zarówno z raportów dziennych, które powód wysyłał np. do bezpośredniego przełożonego oraz do centrali w Niemczech. Ponadto problem znacznej ilości godzin pracy i dużego obszaru obsługiwane przez powoda powód sygnalizował podczas konferencji w rozmowach półprywatnych z przełożonymi. Kierownictwo w Polsce na wysyłane sygnały w tym zakresie od pracowników twierdziło, iż centrala w Niemczech nie dysponuje pieniędzmi i nie wyraża zgody na zwiększenie zatrudnienia.

Pozwana zaskarżyła ten wyrok apelacją w całości, zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów postępowania - art. 321 § 1 k.p.c., poprzez orzeczenie ponad żądanie powoda, art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przyjęcie iż powód wykonywał na rzecz pozwanej w okresie od października 2002 r. do września 2004 r. pracę w godzinach nadliczbowych, art. 223 § 1 k.p.c. w związku z art. 232 zdanie 1 k.p.c. oraz z art. 6 k.c., przez nieustalenie należyte stanu faktycznego sprawy, art. 241 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i 2 k.p.c., poprzez bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych pozwanej, art. 286 k.p.c. w związku z art. 217 § 2 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie wniosków dowodowych pozwanej, art. 286 k.p.c. w związku z przepisem art. 233 § 1 k.p.c., w ten sposób, iż Sąd Rejonowy nie zażądał z urzędu dodatkowej (uzupełniającej) opinii od biegłego sądowego, oraz art. 328 § 2 k.p.c.;
2. przepisów prawa materialnego - art. 151⁴ k.p. (przed dniem 1 stycznia 2004 r. art. 135 k.p.), poprzez błędną ich wykładnię oraz błędne ich niezastosowanie w ten sposób, iż Sąd Rejonowy uznał, że osoba zajmująca stanowisko kierownicze - w rozumieniu tych przepisów prawa - nie może wykonywać czynności tego samego rodzaju co jej podwładni, art. 8 k.p., poprzez błędne jego niezastosowanie w ten sposób, iż Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie nie występuje naruszenie zasad współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 22 lutego 2008 r. oddalił apelację. Uwzględniając zarzut naruszenia art. 241 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. Sąd Okręgowy uzupełnił materiał dowodowy, dopuszczając dowody z zeznań zawnioskowanych przez pozwaną świadków. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów ani wniosków apelacji.

Odnosząc się w pierwszym rzędzie do zarzutu obrazy przepisów postępowania, a mianowicie art. 321 § 1 k.p.c. i 316 § 1 k.p.c., poprzez orzeczenie przez Sąd Rejonowy ponad żądanie zgłoszone przez powoda Sąd drugiej instancji stwierdził, iż jest to zarzut chybiony. Prawdą jest, iż powód w pozwie żądał zasądzenia na jego rzecz kwoty 63.681,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami, tym niemniej podczas rozprawy głównej w dniu 25 września 2007 r. powód sprecyzował żądanie pozwu, domagając się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które obejmowały czas jego podróży w celach służbowych, z wyłączeniem pracy biurowej wykonywanej przez niego po powrocie do domu. Zmodyfikowane w ten sposób żądanie, jakkolwiek nie wskazuje bezpośrednio konkretnej kwoty, określa jednak wyraźne ramy czasowe świadczonej przez powoda pracy, za którą domaga się on wynagrodzenia, a które przy użyciu wiedzy specjalistycznej możliwe jest do wyliczenia. W tych warun-

kach zasądzenie przez Sąd Rejonowy na rzecz powoda wyliczonej przez biegłego kwoty 66.867,89 zł wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot, nie jest bynajmniej orzeczeniem wychodzącym ponad żądanie.

Odnośnie do zarzutu naruszenia art. 151⁴ k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, iż zarzut ten jest chybiony. Podkreślił, że analizując rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji oraz motywy zaskarżonego wyroku w kontekście całości zebranego w sprawie materiału dowodowego na aprobatę zasługuje stanowisko tego Sądu, że powód pracował w zadaniowym systemie czasu pracy, co z kolei nie wyklucza uznania, iż wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych. Nie można bowiem uznać, ani obecnie, ani na gruncie poprzednio obowiązującego stanu prawnego, iż samo nazwanie systemu pracy „zadaniowym” pozwalało na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Nawiązując do orzecznictwa Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy zauważył, że przy zadaniowym czasie pracy zadania pracownika powinny być tak określone, by ich wykonanie było możliwe w ramach normatywnego czasu pracy. Gdyby okazało się, że nie jest to możliwe, pracownik zatrudniony w zadaniowym czasie pracy nie może być pozbawiony roszczenia o wynagrodzenie za pracę ponad normy czasu pracy. Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonywanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy. Nie jest przy tym konieczne, by powód był zobowiązany każdorazowo zgłaszać potrzebę świadczenia pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Sąd Okręgowy stwierdził także, że nie sposób zgodzić się z twierdzeniem pełnomocnika pozwanej, jakoby wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie należało się powodowi z uwagi na fakt piastowania przez niego stanowiska kierowniczego. Przywołał stanowisko Sądu pierwszej instancji wskazujące na brak podstaw do stosowania do powoda zasad wynikających z art. 135 k.p. (do 31 grudnia 2003 r.) i art. 151⁴ § 1 k.p. Nie ulega wątpliwości, iż powód łączył stanowisko kierownicze ze zwykłym wykonywaniem pracy jak inni, podlegali mu pracownicy i praca przedstawiciela handlowego zajmowała mu więcej czasu niż praca kierownika regionu, któremu podlegało 3 pracowników. Obowiązki nałożone przez pracodawcę na powoda nie ograniczały się jedynie do organizowania kontroli i nadzorowania czynności podległych mu trzech pracowników, lecz przede wszystkim polegały na wykonywaniu pracy na równi z nimi, tj. sprzedaży towarów klientom i dbaniu o klientów. Ponadto Sąd przywołał stanowisko doktryny, zgodnie z którym nawet osoby na sta-

nowiskach samodzielnych i kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli są zmuszone do systematycznego przekraczania normalnego, obowiązującego je czasu pracy. Ponadto, jeżeli zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one wykonalne w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może okazać się, że i takiemu pracownikowi (tzn. zajmującemu stanowisko samodzielne lub kierownicze) będzie przysługiwało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Sąd Okręgowy uznał jako trafne stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym podróże powoda, które odbywał w celu wykonania powierzonych mu obowiązków pracowniczych, zaliczyć należy do tzw. „nietypowych podróży służbowych”, które polegają na przemieszczaniu się pracownika z jednego miejsca wykonywania obowiązków do innego i są integralną częścią wykonywania pracy w ramach ruchomego miejsca pracy. Nie można przy tym zgodzić się ze stanowiskiem pełnomocnika pozwanej, wyrażonym w zarzutach apelacji, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstawy do dokonania powyższych ustaleń. Sąd zwrócił uwagę na precyzję raportów i ich szczegółowy zakres, a także ich wiarygodność w świetle zeznań świadków oraz okoliczności, że powód był pracownikiem zdyscyplinowanym i obowiązkowym, stąd precyzja raportów może przemawiać tylko na jego korzyść.

Odnosząc się do zarzutu obrazy prawa materialnego - art. 8 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, iż w jego ocenie w sprawie nie występuje naruszenie zasad współżycia społecznego, które uzasadniałoby oddalenie powództwa. W realiach niniejszej sprawy to właśnie żądanie przez pracownika zapłaty za pracę przez niego wykonaną pozostaje pod ochroną wskazanego przepisu. Nie sposób bowiem podzielić stanowiska pozwanej, że jeżeli pracownik przez kilka lat pracuje ponad wymiar czasu jego pracy, a występuje z roszczeniem dopiero po zakończeniu stosunku pracy, to uprawione jest ocenianie jego zachowania w kategoriach nadużycia prawa.

Odnosząc się do zarzutu obrazy art. 328 § 2 k.p.c., sprowadzającego się zdaniem autora apelacji do braku wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, Sąd drugiej instancji stwierdził, iż tak jak pozostałe zarzuty jest on chybiony, gdyż, wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji, dokonana przez Sąd pierwszej instancji analiza materiału dowodowego jest wnikliwa i jasna, a przeprowadzone w oparciu o tę analizę wnioski są logiczne, zgodne z przesłankami wynikającymi z art. 233 § 1 k.p.c. i przekonująco uzasadnione.

Pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie.

Jako podstawy skargi kasacyjnej pozwana wskazała: 1. naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 128 § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i błędne uznanie, że do czasu pracy pracownika, obliczanego dla celu ustalenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, w przypadku gdy pracownik ten świadczy pracę w warunkach tak zwanej nietypowej podróży służbowej, należy doliczać czas dojazdu tego pracownika do miejsca wykonywania pracy oraz czas powrotu z pracy do domu i wobec tego, za początek świadczenia pracy przez powoda, należało uznać: albo moment przyjazdu powoda do pierwszego klienta, albo też moment stawienia się powoda w określonym przez pracodawcę innym miejscu, zaś za moment zakończenia pracy, chwilę wyjazdu od ostatniego klienta, albo też moment wyjazdu z miejsca wyznaczonego przez pracodawcę; art. 151⁴ k.p. oraz art. 17 ust. 1 lit. a dyrektywy 2003/88/WE, poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w kontekście oceny, czy powód pracował na stanowisku kierowniczym i jego prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; art. 151 § 1 pkt 2 k.p., poprzez błędną jego wykładnię i błędne zastosowanie w niniejszej sprawie przez przyjęcie, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy może zostać wydane pracownikowi handlowemu w sposób dorozumiany, poprzez samo przydzielenie mu zadań do wykonania w nadmiernym wymiarze oraz na podstawie tego, że deklarowany *post factum* przez pracownika handlowego, w tym powoda, czas wykonywania przez niego pracy, w tym przejazdów, przekraczał w niektórych dniach normy czasu pracy; - art. 8 k.p., poprzez jego błędne niezastosowanie „w sytuacji, gdy wykonując pracę handlowca poza siedzibą pracodawcy w taki sposób, że pracodawca nie mógł dokonać kontroli i pomiaru jego czasu pracy, (powód) bezpodstawnie ukrywał przed pozwanym pracodawcą fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, uniemożliwiając pozwanemu pracodawcy ewentualną korektę zakresu zadań przydzielonych pracownikowi do wykonania i tym samym uniemożliwił pozwanemu pracodawcy podjęcie działań organizacyjnych, które mogłyby wyeliminować występowanie nadgodzin lub by mógł na bieżąco rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli takiej korekty dokonać by nie mógł. Nadto, takim swoim zachowaniem powód naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, a mianowicie obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w

czasie pracy; art. 100 § 2 pkt 1 k.p., obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy; art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz obowiązek odmowy wykonania poleceń pracodawcy niezgodnych z prawem; art. 100 § 1 k.p. Skoro powód dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, a także, skoro zatajał przed pracodawcą fakty i swoje zamiary zgłoszenia roszczenia, pomimo, że mógł w porozumieniu z pracodawcą wpłynąć na ukształtowanie organizacji pracy zapobiegającej powstawaniu nadgodzin, to trzeba przyjąć, że powód naruszył zasady współżycia społecznego, a zgłaszając roszczenie dopuścił się nadużycia swoich uprawnień”; 2. naruszenie przepisów postępowania - art. 321 § 1 k.p.c. oraz art. 187 § 1 k.p.c., poprzez orzeczenie w niniejszej sprawie ponad żądanie zgłoszone przez powoda oraz art. 231 k.p.c. w związku z art. 232 zdanie 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowym zagadnieniem prawnym w rozpoznawanej sprawie jest prawne pojęcie czasu pracy. W zależności bowiem od zakresienia treści tego pojęcia kształtuje się liczba godzin przepracowanych ponad przewidziane prawem normy tego czasu. Zdaniem strony pozwanej, przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż początek świadczenia pracy przez powoda, a tym samym początek jego czasu pracy należy liczyć od momentu opuszczenia przezeń mieszkania i udania się w kolejny planowany objazd punktów odbioru, a jego koniec wiązać z powrotem do mieszkania, jest sprzeczne z art. 128 § 2 k.p., określającym pojęcie czasu pracy. Skarżący uważa, że powód pracował w warunkach tzw. nietypowej podróży służbowej, w ramach której dojazd do pierwszego klienta, a następnie wyjazd od ostatniego klienta aż do powrotu do mieszkania - nie stanowi czasu pracy powoda. Stanowisko to nie jest trafne.

Zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Stosunkowo mało wątpliwości budzi rozumienie pozostawania do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy, więcej wątpliwości nasuwa rozumienie pozostawania do dyspozycji pracodawcy w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Postępy techniki, zmiany w organizacji pracy umożliwiają, a często determinują potrzebę wykonywania pracy poza zakładem pracy i poza obszarem pozostawania w bezpośredniej dyspozycji pracodawcy (kierownika pracy). W orzecnictwie już stosunkowo dawno przyjmowano, że w przypadku pracy polegającej na

pobieraniu poza stałym miejscem pracy prób wody w przemysłowych zakładach i rzekach w celu sprawdzenia w zakładowym laboratorium stopnia zanieczyszczenia, do czasu pracy należy wliczyć także czas podróży z zakładu do miejsca wykonywania czynności i z powrotem oraz między miejscami wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 1976 r., I PR 115/76, OSPiKA 1978 nr 2). W odróżnieniu od tej sytuacji w rozpoznawanej sprawie powód nie miał stałego miejsca pracy w zakładzie pracy. Jego praca polegała w całości na wykonywaniu zadań w poszczególnych placówkach handlowych, do których dojeżdżał z zajmowanego przez siebie mieszkania. Sporządzany przez powoda tygodniowy plan pracy (wyjazdów do poszczególnych punktów handlowych) był akceptowany przez pracodawcę (działającego z jego upoważnienia przełożonego powoda), jego wykonanie podlegało kontroli nie tylko w zakresie tygodniowego rozkładu pracy, ale również w zakresie realizacji przewidzianych planem dziennych zajęć od czasu wyjazdu z mieszkania do czasu powrotu do mieszkania. Sąd Okręgowy, odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04 (OSNP 2006 nr 5-6, poz. 76), przyjął, że powód, wykonując swoją pracę, odbywał tzw. nietypową podróż służbową, polegającą na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca wykonywania zajęć, stanowiących przedmiot jego pracowniczego zobowiązania, co stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy i jest konsekwentnie w całości kwalifikowane jako czas pracy. Należy dodać, że pozwana nie zorganizowała dla swoich pracowników żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane jako placówka zamiejscowa siedziby pracodawcy; funkcję tę spełniało mieszkanie powoda. W tych warunkach należy przyjąć, że czas pracy powoda rozpoczynał się od wyjazdu z mieszkania, ponieważ od tego momentu rozpoczynały się bezpośrednio czynności przygotowawcze do wykonania zasadniczego zadania pracowniczego. Czas ten obejmował również czas powrotu do mieszkania po zakończeniu zasadniczego zadania pracowniczego. W mieszkaniu bowiem powód kończył pracę pisząc raport dzienny oraz dokonując innych jeszcze czynności.

Sąd Okręgowy zakwalifikował system czasu pracy powoda jako zadaniowy czas pracy i przyjął, że rozmiar zadań spoczywających na powodzie nie był możliwy do wykonania w ramach podstawowej normy czasu pracy. Skarżący nie kwestionował takiej kwalifikacji czasu pracy powoda, argumentował natomiast, że powód zajmował stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 135 § 1 (151⁴) k.p. Pomijając już okoliczność, że wydaje się wątpliwe stosowanie zadaniowego czasu pracy do kie-

rowników komórek organizacyjnych, przynajmniej w odniesieniu do pracowników handlowych z takim zakresem zadań jak w przypadku powoda, powód nie zajmował stanowiska kierowniczego w rozumieniu powołanego przepisu z tego powodu, że nie kierował wyodrębnioną komórką organizacyjną zakładu pracy, jego zasadniczym zadaniem pracowniczym nie było kierowanie trzema podległymi mu pracownikami handlowymi, lecz wykonywanie zadania realizacji planu sprzedaży. W świetle utrwalonego orzecznictwa, nawet w przypadku kierowania komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, status pracownika zajmującego stanowisko kierownika, któremu nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nie przysługuje pracownikowi, jeżeli kierując zespołem pracowników jednocześnie wykonuje pracę na równi z członkami kierowanego zespołu (wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 82; stanowisko to zostało podtrzymane w wyroku z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245). Na gruncie ustalonych okoliczności faktycznych nie jest ponadto uzasadnione twierdzenie pozwanej jakoby nie zachodziła przewidziana art. 135 (151⁴) k.p. przesłanka prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w postaci istnienia konieczności pracy w nadgodzinach ponieważ powód sam decydował o organizacji czasu pracy w związku z czym praca w nadgodzinach stanowiła konsekwencję decyzji powoda. Przeczą temu ustalenia dotyczące obszaru geograficznego, na którym powód wykonywał swoje obowiązki, dane zawarte w raportach dziennych, wskazujące czas niezbędny do wykonania zadań, sygnalizowanie przez powoda w czasie konferencji niemożliwości wykonania zadań w ramach podstawowej normy czasu pracy.

Rozpoznawana sprawa dotyczy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Skarżący w skardze kasacyjnej zarzuca naruszenie art. 17 ust. 1 lit. a dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Dyrektywa reguluje prawo do wypoczynku, nie reguluje pracy w godzinach nadliczbowych ani wynagrodzenia za taką pracę. Odstępstwa od przewidzianych dyrektywą unormowań, o których mowa w art. 17 ust. 1 lit. a, i na które powołuje się skarżący, dotyczą możliwych odstępstw w prawie krajowym od przewidzianych dyrektywą norm czasu pracy i wypoczynku.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 8 k.p. Przytoczona na jego uzasadnienie argumentacja ma zasadniczo charakter pozaprawny i opiera się na założeniu, że pracownicy, dochodzący po ustaniu stosunku pracy wynagrodzenia

za godziny nadliczbowe działają nieuczciwie, przedstawiają nierzetelną ewidencję czasu pracy, w związku z czym dochodzi do wydawania wielu niesprawiedliwych wyroków i do wspierania wątpliwych roszczeń pracowniczych. Poziom tej argumentacji zwalnia od ustosunkowania się do argumentacji skargi kasacyjnej, poza może zwróceniem uwagi, że skarżący nie dostrzega przewidzianego § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.) obowiązku pracodawcy zakładania i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy, który nie zawsze jest przez pracodawców respektowany.

Uzasadniony okazał się jedynie zarzut naruszenia art. 321 § 1 w związku z art. 187 k.p.c.. Wprawdzie obowiązujące prawo przewiduje wyjątki od związania sądu granicami żądania (np. przewidziane art. 477¹ k.p.c.), jednak nie dotyczą one zasądzenia przez sąd ponad żądanie, w wysokości wyższej niż żądał powód. Powód domagał się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w skonkretyzowanej kwocie 63.681,76 zł. Oddalając apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego, który zasądził na rzecz powoda kwotę 66.867, 89 zł bez rozszerzenia powództwa, Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko tego Sądu o tym, że można zasądzić ponad żądanie wtedy, gdy z okoliczności wynika, że powodowi przysługuje świadczenie w większym rozmiarze. Uzasadnia to po myśli art. 398¹⁵ k.p.c. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

=====