

**Wyrok z dnia 6 marca 2008 r.**

**II PK 189/07**

**1. Na podstawie art. 134 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p., w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r., w przypadku jednoczesnego przekroczenia dobowej i tygodniowej normy czasu pracy pracownikowi przysługiwał tylko jeden dodatek.**

**2. Prawidłowe ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymagało w pierwszej kolejności wyliczenia przepracowanych godzin z przekroczeniem normy dobowej i następnie porównania jej do liczby godzin przepracowanych z przekroczeniem normy tygodniowej (w tym samym okresie rozliczeniowym). Część godzin przepracowanych ponad normę tygodniową (nieopłacona dodatkiem wynikającym z dobowej normy czasu pracy - w wysokości 50% i 100%) stanowi pracę w dalszych godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 134 § 1 pkt 2 k.p. i przysługuje za nią dodatek w wysokości 100%.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Romualda Spyt (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 marca 2008 r. sprawy z powództwa Marcina W. przeciwko G.P. Sp. z o.o. w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 28 listopada 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zasądził od pozwanego G.P. Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda Marcina W. kwotę 23.829,44 zł ustawowymi odsetkami od dnia 20 kwietnia

2004 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 3.166,88 zł, a także kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu wyroku Sąd ustalił, że powód był ostatnio zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika działu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym 10.500 zł. Od 2000 r. powód miał wyznaczane dyżury dyrektorskie - od dwóch do pięciu w miesiącu. Dyżury rozpoczynały się od momentu otwarcia sklepu do godziny 16<sup>00</sup>, a następnie od 16<sup>00</sup> do zamknięcia sklepu. Pracownicy pozwanego, w tym kadra kierownicza, musieli stawiać się do pracy o godzinie 6<sup>00</sup>, a w przypadku oficjalnych wizytacji sklepu przez wizytatorów z Warszawy o godz. 4<sup>00</sup>. O godzinie 16<sup>00</sup> odbywało się tzw. drugie otwarcie sklepu, podczas którego dyrektor wraz z kierownikami poszczególnych działów wizytował stanowiska. Obchód trwał 1- 1,5 godziny, a praca faktycznie kończyła się między 17<sup>00</sup> a 18<sup>00</sup>, czasem później, bowiem dyrektor hipermarketu podczas wizytacji stoisk wydawał polecenia, które należało wykonać natychmiast. Ustalony grafik prac każdego z działów nie odzwierciedlał rzeczywiście przepracowanego czasu pracy. Dyrektor hipermarketu wymagał, aby przychodzić do pracy w dni wolne. Pozwany prowadził kartę czasu pracy, w której odnotowane były godziny przyścia, wyjścia, przerw w pracy każdego pracownika, potwierdzone jego podpisem. Na koniec miesiąca w obecności kierownika działu kadr podpisywane były listy obecności uwzględniające grafik a nie rzeczywiście przepracowany czas pracy. Grafik i lista obecności nie uwzględniały przepracowanych nadgodzin. Na skutek atmosfery pracy u pracodawcy pracownicy, w tym powód, obawiali się brać dni wolne od pracy. Dyrektor pozwanego nie respektował prawa pracowników do wykorzystania dni wolnych od pracy. Na skutek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy pozwany zapłacił powodowi w dniu 6 sierpnia 2006 r. kwotę 9.334,93 zł tytułem zapłaty za pracę w nadgodzinach.

W spornym kresie, tj. od 31 grudnia 2001 r., przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie mogła przekroczyć 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, zaś od 1 stycznia 2002r. - 41 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Sąd stwierdził, że powód wykonywał pracę poza ustalonym w umowie o pracę czasem pracy i nie otrzymał za nią wynagrodzenia. Powód - jako pracownik zajmujący kierownicze stanowisko - na mocy art. 135 § 2 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie) uprawniony był do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto i w dodatkowym dniu wolnym od pracy,

jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy. Sąd Okręgowy uznał, że powód na skutek wadliwej organizacji pracy, na polecenie pracodawcy przekraczał dobowe oraz tygodniowe normy czasu pracy jak też świadczył pracę w dni, które były dla niego dniami wolnymi od pracy. Sąd oparł wyliczenie przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach na opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości, bowiem uznał ewidencję czasu pracy przedstawioną przez pozwanego za niewiarygodną. Ustalił, że z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w soboty, będące dniami wolnymi od pracy, w niedziele i święta powodowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 15.631,08 zł. Po uwzględnieniu kwoty wypłaconej powodowi z tego tytułu (9.334,93 zł), pozostało do zapłaty 6.295,15 zł, co łącznie z kwotą należnych odsetek od dnia wymagalności do dnia wystąpienia z pozwem - 2.730,16 zł, z kwotą 10.769,81 zł z tytułu pracy w wydłużonym czasie pracy w dniach roboczych wraz z należnymi od dnia wymagalności do dnia wniesienia pozwu odsetkami w kwocie 4.034,16 zł dało wynik 23.829,44 zł. Sąd Okręgowy zasądził także kwotę 3.166,88zł z tytułu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Obliczając wynagrodzenie za pracę w szóstym dniu tygodnia - uznanym za dodatkowy dzień wolny od pracy, z przekroczeniem tygodniowej normy czasu pracy, Sąd przyjął dodatek w wysokości 100%, tak jak w przypadku pracy w niedziele i święta. Za przekroczenie dobowej normy czasu pracy Sąd przyjął dodatek w wysokości 50 % za dwie pierwsze godziny i 100% za pozostałe godziny. W wyliczeniu ilości godzin przepracowanych w niedziele uwzględnione zostały udzielone powodowi dni wolne, z tym zastrzeżeniem, że dzień wolny rekompensował pracę w tym dniu w normalnym czasie pracy, a za przekroczenie tej normy przysługiwało wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

Apelacja pozwanego od powyższego wyroku oddalona została wyrokiem Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 28 listopada 2006 r. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny nie podzielił sformułowanego przez skarżącego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., negującego ustalenie, iż praca powoda w godzinach nadliczbowych wykonywana była na polecenie pracodawcy i wynikała z wadliwej organizacji pracy. Sąd podkreślił, że ilość obowiązków nałożonych na powoda powodowała, iż niemożliwym było wykonanie ich w normalnym czasie pracy. Wnikało to z tzw. drugiego otwarcia sklepu o godz. 16<sup>00</sup> i konieczności natychmiastowego wykonania poleceń dyrektora hipermarketu. W konsekwencji wyraził pogląd, że powód udowodnił, iż wskutek niezależnej od niego or-

organizacji pracy zmuszony był do systematycznego przekraczania obowiązującego go czasu pracy, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04 (OSNP 2005 nr 5, poz. 65). Sąd Apelacyjny zgodził się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 135 § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, a w konsekwencji, że przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Potwierdził także prawidłowość ustaleń co do tego, iż ewidencja czasu pracy jak i grafik pracy, przedstawione przez pracodawcę, były niewiarygodne. Sąd Apelacyjny zaaprobował stanowisko Sądu Okręgowego, że praca powoda w szóstym dniu tygodnia, po przekroczeniu tygodniowej normy czasu pracy była pracą świadczoną w dodatkowym dniu wolnym od pracy, za którą przysługuje dodatek w wysokości 100%. Za poprawne uznał także wyliczenie wynagrodzenia za pracę w niedzielę, gdyż, jak stwierdził, udzielenie dnia wolnego za ten dzień rekompensuje pracę w normalnym czasie pracy, a przypadku przekroczenia dobowych norm czasu pracy przysługuje wynagrodzenie ze 100% dodatkiem.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pozwany opierając ją na naruszeniu prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., poprzez sprzeczną z doświadczeniem życiowym i zasadami prawidłowego rozumowania ocenę dowodów dotyczących przebiegu zatrudnienia powoda u pozwanego oraz w zakresie czasu pracy powoda, co miało wpływ na wynik ustaleń faktycznych. Zarzucił także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez bezzasadne pominięcie zeznań świadków Laurenta C. i Pascala E. wskutek dowolnej oceny ich wiarygodności i niewskazanie przyczyn, dla których odmówiono wiarygodności zeznaniom tych świadków; naruszenie art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., poprzez niewskazanie założeń, według których biegły z zakresu księgowości powinien był dokonać wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co miało wpływ na zawyżenie wysokości zasądzonego roszczenia oraz naruszenia art. 100 k.p.c., poprzez przyjęcie, że powód uległ w procesie w nieznaczej części, gdy w rzeczywistości przegrał sprawę w 37%. Skarżący oparł skargę także na naruszeniu prawa materialnego: art. 135 § 2 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie), poprzez jego błędną wykładnię, z której wynika, że pracownikowi wskazanemu w art. 135 § 1 k.p. przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną w niedzielę i inne dodatkowe dni wolne od pracy, podczas kiedy pracownik za te dni otrzymał inny dzień wolny od pracy; art. 135 § 1 i 2 k.p., w brzmieniu

obowiązującym w spornym okresie, poprzez przyjęcie, że w okresie od maja 2001 r. przysługiwało powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w sobotę, traktowaną jako dodatkowy dzień wolny od pracy, podczas kiedy z dniem 1 maja 2001 r. przestał obowiązywać art. 129<sup>1</sup> § 1 k.p. zawierający definicję dodatkowego dnia wolnego od pracy; naruszenie art. 134 § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, poprzez przyjęcie, że przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy uprawnia do dodatku w wysokości 100% za wszystkie godziny, z pominięciem 50% dodatku za dwie pierwsze godziny.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na oczywiste naruszenie przepisów przytoczonych w podstawach kasacyjnych oraz wywiódł, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na odpowiedzi, czy użyty w art. 135 § 2 k.p. zwrot „dodatkowy dzień wolny od pracy” zachował swoje normatywne znaczenie po skreśleniu z dniem 1 maja 2001 r. przepisu art. 129<sup>1</sup> k.p. i wprowadzeniu pięciodniowego tygodnia pracy, a w konsekwencji, czy znajduje podstawę prawną żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych w szóstym dniu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. W uzasadnieniu skargi - w odniesieniu do podnoszonych zarzutów naruszenia prawa procesowego - skarżący wywiódł, że nie neguje, iż powód pozostawał w miejscu pracy ponad godziny wynikające z norm czasu pracy, lecz prawidłowa ocena dowodów winna była doprowadzić do wniosku, że nie wynikało to z konieczności i poleceń przełożonego, a stanowiło skutek silnego dążenia powoda do uzyskania awansu. Praca wymagana przez przełożonego była możliwa - co do zasady - do wykonania w normalnym czasie pracy. Nadto ocena dowodów dokonana z naruszeniem przepisu art. 233 § 1 k.p.c. doprowadziła do wadliwych ustaleń faktycznych dotyczących czasu przepracowanego przez powoda w spornym okresie i do bezpodstawnego zanegowania wiarygodności ewidencji czasu pracy przedstawionej przez pozwanego, w tym miesięcznych kart pracy. Skarżący podniósł także, że biegły sądowy z zakresu księgowości opracował swoją opinię na podstawie zakwestionowanych przez Sądy list obecności. Zdaniem skarżącego, stanowisko takie wyklucza przyjęcie tych list za podstawę ustaleń faktycznych, a tym samym za podstawę wyliczeń dochodzonych należności.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. skarżący stwierdził, że Sąd nie poczynił żadnych założeń dotyczących sposobu wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, które wynikałyby z przyjętej przez niego wykładni przepisów

prawa. Dopiero następnie, w uzasadnieniu wyroku przyjął za prawidłowe założenia biegłego, wynikające z dokonanej przez niego interpretacji obowiązującego prawa. Wyliczając procentowo rozmiar zasądzzonego roszczenia w stosunku do zgłoszonego w pozwie skarżący zarzucił naruszenie art. 100 k.p.c. Wywiódł, że Sąd bezzasadnie przyjął, że powód uległ w procesie jedynie w niewielkiej części, podczas kiedy w rzeczywistości przegrana wynosiła 37,26%.

W zakresie zarzutów naruszenia prawa materialnego skarżący wskazał, że zgodnie z art. 135 § 2 k.p., obliczając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele, Sąd winien nie uwzględniać niedziel, za które powód otrzymał dzień wolny od pracy. Błędnie, zdaniem skarżącego, przyjęły Sądy obu instancji, że dzień wolny rekompensuje pracownikowi jedynie pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy. Podobnie rzecz się ma z dodatkowymi dniami wolnymi od pracy, za które powód uzyskał dzień wolny od pracy. Nadto skarżący wskazał, że z dniem 1 maja 2001 r. przestał obowiązywać przepis art. 129<sup>1</sup> § 1 k.p. definiujący pojęcie dodatkowych dni wolnych od pracy, do którego odwołuje się przepis art. 135 § 2 k.p. Zdaniem skarżącego, skoro nie istnieją „dodatkowe dni wolne od pracy”, to brak podstaw do przyjęcia, że po tej dacie tym „dodatkowym dniem wolnym od pracy” jest szósty dzień pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. Nadto zakwestionował - poprzez zarzut naruszenia art. 134 § 1 k.p. - przyjęcie przez Sąd 100% dodatku za pracę świadczoną w tym dodatkowym dniu wolnym od pracy (szóstym dniu tygodnia), wskazując, że przepis ten przewiduje dwa dodatki 50% - za dwie pierwsze godziny nadliczbowe na dobę i 100% za pozostałe godziny. Zdaniem skarżącego z przepisu tego nie wynika, aby wszystkie godziny przekraczające normę tygodniową miały być wynagradzane dodatkiem w wysokości 100%. Prawidłowo zatem, najpierw powinny być policzone godziny przekraczające normę w poszczególnych dobach i wynagrodzenie za te godziny z dodatkiem 50% i 100%, a wyliczenie to powinno być porównane z liczbą godzin przekraczających normę tygodniową, czego biegły w rozliczeniach nie uczynił, przez co doszło do zawyżenia liczby godzin, od których wyliczony został dodatek w wysokości 100%.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. skargę kasacyjną strona może oprzeć na: (1) naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, (2) naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Natomiast zgodnie z § 3 tego przepisu podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przepis art. 398<sup>3</sup> § 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. Wszakże ten właśnie przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204). Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji z uwagi na jego sprzeczność z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny, a jeżeli skarga oparta jest tylko na takich zarzutach, podlega odrzuceniu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975). Stąd też wszelkie zarzuty skargi, kwestionujące ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd - w oparciu o przepis art. 233 § 1 k.p.c. - są bezskuteczne. Natomiast zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (błędnie powiązany z przepisem art. 233 § 1 k.p.c.) w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (tego ostatniego przepisu skarżący nie powołał) skierowany może być jedynie do uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, bo to ten wyrok podlega zaskarżeniu skargą kasacyjną. Tymczasem zarzut ten skarżący odniósł także do uzasadnienia sądu pierwszej instancji. Ocena takiego zarzutu - w stosunku do uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji - zależy od rodzaju wydanego orzeczenia oraz od czynności procesowych podjętych przez sąd odwoławczy, wynikających z zarzutów apelacyjnych, limitowanych granicami kognicji sądu drugiej instancji. Skoro w niniejszej sprawie apelacja została oddalona, to uwzględnienie zarzutu braku w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazania przyczyn, dla których sąd odwoławczy odmówił wiary określonym dowodom, byłoby możliwe, gdyby Sąd Apelacyjny rozstrzygał na podstawie uzupełniających bądź odmiennych od Sądu pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Jeśli sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu

w pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń. Wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne.

Zarzucane naruszenie art. 278 § 1 k.p.c. (znowu błędnie powiązane z art. 233 § 1 k.p.c.), choć uzasadnione, miałyby wpływ na wynik sprawy, jeśli wykładnia obowiązujących przepisów dotyczących wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przyjęta przez biegłego okazałaby się błędna, a błąd ten powodował zawyżenie przysługujących powodowi należności. Stąd zarzut tak sformułowany nie ma bytu samodzielnego, lecz może się jedynie zawierać w zarzucie naruszenia prawa materialnego - jako jego uzupełnienie. Jeśli biegły sądowy, a za nim Sąd, dokonałby błędnej wykładni prawa, to ona - a nie brak wytycznych sądu - w istocie stanowić będzie o tym, czy rozliczenie czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych dokonane zostało zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Zarzut naruszenia art. 100 k.p.c. nie mieści się w drugiej podstawie kasacyjnej. Zgodnie z wyraźnym brzmieniem przepisu art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., oparcie skargi kasacyjnej na naruszeniu prawa procesowego wymaga wykazania, że uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący nie może zatem podnosić nawet takich uchybień, które co prawda mogły mieć wpływ na wynik sprawy, jednak wpływ ten nie był "istotny", to znaczy naruszenie określonego przepisu nie przesądziło, chociażby potencjalnie, o rozstrzygnięciu sprawy co do meritum (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 29 listopada 1996 r., III CKN 14/96, OSP 1997 nr 3, poz. 65; z 15 lutego 2006 r., IV CSK 15/05, LEX nr 179731). Skutecznie zarzucane w skardze kasacyjnej naruszenie przepisów postępowania powinno być zatem tego rodzaju, aby wyrok takiej treści, jak wydany przez sąd drugiej instancji, nie mógł się ostać. Uchybienie przepisom prawa w orzeczeniu o zwrocie przeciwnikowi kosztów procesu - nawet jeśli obiektywnie jest „istotne” - takiego, wymaganego przez ustawę procesową skutku, co do zasady, mieć nie może i z tego powodu nie stanowi ono właściwego uzasadnienia drugiej podstawy kasacyjnej.

W związku z tym, że skarżący - na podstawie sformułowanych zarzutów prawa procesowego - nie podważył skutecznie ustaleń faktycznych, Sąd Najwyższy jest tymi ustaleniami związany przy ocenie stawianych zarzutów naruszenia prawa materialnego. Z ustaleń tych wynika, że ilość obowiązków nałożonych na powoda powodowała, że jego praca w godzinach nadliczbowych wykonywana była na polecenie pracodawcy i wynikała z wadliwej organizacji pracy, gdyż rozmiar nałożonych na niego obowiązków uniemożliwiał ich wykonanie w normalnym czasie pracy oraz



to, że powód wskutek niezależnej od niego organizacji pracy zmuszony był do systematycznego przekraczania obowiązującego go czasu pracy. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że przy obliczaniu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych zastosowano sposób mieszany, tj. uwzględniono (na podstawie art. 134 § 1 k.p.) pracę w godzinach nadliczbowych wynikającą z przekroczenia dobowej normy czasu pracy (zasądzając z tego tytułu kwotę 10.769,81 zł) i odrębnie (na podstawie art. 135 § 2 k.p.) wyliczono wynagrodzenie za pracę wykonaną na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy.

Zgodnie z art. 135 § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją dokonaną z dniem 1 stycznia 2004 r. ustawą 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) - a więc obowiązującym w spornym okresie, pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, główni księgowi i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępcy tych osób, wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W myśl natomiast § 2 tego artykułu pracownikom, o których mowa w § 1, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że osoby na stanowiskach kierowniczych (art. 135 § 1 k.p.) nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli wskutek niezależnej od nich, wadliwej organizacji pracy, są zmuszone do systematycznego przekraczania normalnego, obowiązującego je czasu pracy. Jeżeli zakres, czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas może okazać się, że także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko będzie przysługiwało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, dlatego nie ma wówczas zastosowania art. 135 § 1 k.p. (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z 12 kwietnia

1988 r., I PR 11/88, PiZS 1988 nr 8, s. 69; z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65; z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213). Wyłączenie stosowania w takiej sytuacji do kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych art. 135 § 1 k.p. powoduje, że mają do nich zastosowania ogólne przepisy dotyczące wynagradzania za godziny nadliczbowe - w tym art. 134 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. Odstąpienie od zasad wynikających z przepisu art. 135 § 1 k.p. powoduje konsekwentnie wyeliminowanie unormowań wynikających z przepisu art. 135 § 2 k.p. Powołane zatem w skardze przepisy art. 135 § 1 i 2 k.p. nie mają zastosowania do ustalonego stanu faktycznego, a więc nie mogły zostać naruszone w sposób, w jaki formułuje to skarżący. Natomiast w istocie zaskarżony wyrok zapadł z naruszeniem tego przepisu, a naruszenie to stanowi wynik błędnej subsumcji tej normy prawnej do ustalonego stanu faktycznego. W konsekwencji, nie występuje w niniejszej sprawie sformułowane na tle tego przepisu ( art. 135 § 2 k.p.) zagadnienie prawne.

Skarżący podniósł także zarzut dotyczący naruszenia art. 134 § 1 k.p. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r., tj. do dnia nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz.1146 ze zm.), za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 50% wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę, 100% wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele lub w święta (art. 134 § 1). Dodatek, o którym mowa w § 1, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 134 § 1<sup>1</sup>). Dodatek, o którym mowa w § 1, nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to także pracy w święto (art. 134 § 2). Powyższe przepisy określają dwa rodzaje dodatków - pierwszy, za przekroczenie dobowej normy czasu pracy, drugi, za przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy. Choć nie wynika to wprost z przepisów, to doktryna jednoznacznie wypowiedziała się za tym, iż w przypadku jednoczesnego przekroczenia dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, przysługiwał pracownikowi jeden dodatek. Innymi słowy, ta sama godzina pracy przypadająca ponad normę dobową i jednocześnie tygodniową nie mogła być dwukrotnie opłacana. Ten kierunek wykładni znalazł swoje

odzwierciedlenie w nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.), kiedy to dodano art. 134 § 1<sup>a</sup>k.p. oraz w kolejnej zmianie - na podstawie ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) - zawartej w art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., gdzie wyraźnie zaznacza się, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku z tytułu przekroczenia normy dobowej. Zatem prawidłowe ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymagało w pierwszej kolejności wyliczenia przepracowanych godzin z przekroczeniem normy dobowej i następnie porównania jej do liczby godzin przepracowanych z przekroczeniem normy tygodniowej (w tym samym okresie rozliczeniowym). Część godzin przepracowanych ponad normę tygodniową stanowi jednocześnie godziny przepracowane ponad normę dobową, opłacaną dodatkiem w wysokości 50% oraz godziny przepracowane ponad normę dobową opłacane dodatkiem 100%. Pozostała część godzin przepracowanych ponad normę tygodniową (nieopłacana dodatkiem wynikającym z dobowej normy czasu pracy) stanowi pracę w dalszych godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 134 § 1 pkt 2 k.p. i przysługuje za nią dodatek w wysokości 100%.

Ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zaakceptowane przez Sąd drugiej instancji, a dotyczące sposobu wyliczenia spornej kwoty, poza ogólnymi założeniami, które w znacznej części okazały się błędne, nie pozwalają w żaden sposób na kontrolę, czy mimo błędnej subsumcji wyrok odpowiada prawu, a także, czy prawidłowo zastosowana została norma art. 134 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. Stąd też zaskarżony wyrok podlega uchyleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====