

Wyrok z dnia 6 marca 2008 r.

II PK 185/07

Z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty rozszczenie pracownika za nieuzasadnione.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 marca 2008 r. sprawy z powództwa Agnieszki A. przeciwko S. Spółce z o.o. w O. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 28 lutego 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację (pkt I) w zakresie odnoszącym się do odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę (6.420 zł) oraz w części rozstrzygającej o kosztach postępowania (pkt II) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;
o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części.

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

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2006 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu w sprawie z powództwa Agnieszki A. przeciwko S. Spółce z o.o. w O. o zapłatę zasądził od pozwanej na rzecz powódki: 1) kwotę 6.420,24 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika bez wypowiedzenia umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków oraz 2) kwotę 7.610,48 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia do listopada 2002 r. i od

kwietnia do października 2003 r., a także zasądził na rzecz powódki od pozwanej odsetki od tych kwot poczynawszy od dnia 9 września 2004 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 19 czerwca 1998 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i zajmowała stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży. W 2002 r. czasem „normalnej pracy” pracowników administracyjno-biurowych zatrudnionych przez pozwaną, do których zaliczała się powódka, były godziny od 7⁴⁵ do 16³⁰ (od poniedziałku do czwartku) oraz od 7⁴⁵ do 13⁴⁵ (w piątki), przy czym w godzinach od 12⁰⁰ do 12⁴⁵ (poza piątkiem) obowiązywała przerwa w pracy. Regulamin pracy obowiązujący u pozwanej wprowadzał zasadę przebywania pracownika na terenie przedsiębiorstwa poza godzinami pracy jedynie na podstawie zgody kierownika zakładu. W okresie od kwietnia do listopada 2002 r. oraz od kwietnia do października 2003 r. powódka pozostawała w biurze poza zwykłymi godzinami pracy. Konieczność dłuższej pracy była podyktowana nawarstwianiem się obowiązków nałożonych na powódkę, a ponadto wynikała ze skumulowania się niektórych czynności biurowych na koniec miesiąca, bądź też z potrzeby obsłużenia odbiorcy, którego pojazd pojawił się po godzinach pracy biura. Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za godziny pracy ponad przewidywany normalny czas pracy oddziału Spółki. W zakładzie nie prowadzono ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych. W 2003 r. wyjścia zatrudnionych pracowników w innych godzinach niż określone w regulaminie pracy odnotowywane były przez pracowników ochrony w tzw. zeszycie zdarzeń, w którym powódka figurowała. Powódka była widywana na terenie zakładu pracy po godzinach urzędowania biura przez sprzątaczkę oraz przez kierowników sprzedaży na region północny. Powódka sygnalizowała kierownikowi sprzedaży Wojciechowi G., jak również zarządowi pozwanej Spółki, także w ramach rozmów z jej prezesem, że wraz z koleżanką mają problemy z terminowym wykonywaniem nałożonych na nie obowiązków w czasie „zwykłych” godzin funkcjonowania biura i że muszą zostawać po godzinach. Powódka poinformowała prezesa o tym fakcie zarówno na zebraniu pracowników oddziału północnego w kwietniu 2003 r., jak też w rozmowie indywidualnej odbytej w 2003 r., w której uczestniczyła Ewa Ś. (pracownik kadr pozwanej). Przedstawicielom pracodawcy powódka sugerowała zatrudnienie dodatkowej osoby do pracy w biurze, która odciążałaby nieco ją i koleżankę. Ten wniosek pozostał bez odpowiedzi. Aby zorientować się z jakich przyczyn powódka zostaje dłużej w pracy prezes pozwanej dwukrotnie, w czerwcu i lipcu 2003 r. wysyłał Grażynę Z. w celu przeprowadzenia

obserwacji organizacji i przebiegu pracy powódki. W listopadzie 2003 r. powódka otrzymała propozycję pracy w miejscu swojego zamieszkania w B. Zwróciła się wówczas do dyrekcji pozwanej Spółki z propozycją rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, a na wypadek nieuwzględnienia jej prośby, złożyła wniosek o rozwiązanie umowy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Zależało jej jednak na szybszym odejściu, gdyż w dniu 1 grudnia 2003 r. miała już podjąć nową pracę. Prezes Spółki nie zgodził się jednak na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę. W dniu 20 listopada 2003 r. powódka złożyła pismo rozwiązujące z pozwaną umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, motywując je ciężkim naruszeniem wobec niej przez pracodawcę podstawowych obowiązków, które miało polegać na niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast pismem z dnia 19 stycznia 2004 r. powódka zażądała od pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pozwana przesłała powódce pismo z dnia 28 stycznia 2004 r., w którym odmówiła spełnienia tego świadczenia, powołując się na „przedawnienie” roszczenia z mocy art. 264 § 2 k.p. Pismem z dnia 20 sierpnia 2004 r. powódka ponownie wezwała pozwaną Spółkę do zapłaty na jej rzecz odszkodowania, a ponadto do zapłaty wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe.

Oceniając tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy przyjął, że praca wykonywana przez powódkę w okresie od kwietnia do listopada 2002 r. i od kwietnia do października 2003 r. była pracą w godzinach nadliczbowych. Kierując się wyliczeniami zawartymi w opinii biegłego, Sąd pierwszej instancji uznał, że należne powódce wynagrodzenie z tytułu wykonywania tej pracy wynosi 7.610,48 zł. Sąd Rejonowy nie dostrzegł, by powódka w sposób niewłaściwy gospodarowała czasem przeznaczonym na pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana uchybiła przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. obowiązkowi prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i z tego względu powinna ponosić ujemne konsekwencje w zakresie rozkładu ciężaru dowodu. Tym samym wystarczyło, by powódka wykazała tylko pewne okoliczności związane z czasem jej pracy (między innymi godziny drukowania faktur w 2002 r., opuszczania zakładu pracy w 2003 r., zakres obowiązków oraz przebieg pracy w ciągu dnia), aby Sąd uznał jej twierdzenia dotyczące czasu pracy za udowodnione. Z kolei, pozwana chcąc podważyć twierdzenia powódki, powinna powołać dowody, na podstawie których możliwe stałoby się obalenie prawdziwości tych wypowiedzi, czego jednak skutecznie nie uczyniła. Zdaniem Sądu,

czasem pracy powódki był cały okres jej przebywania na terenie zakładu pracy, także po godzinach funkcjonowania zakładu. Wówczas powódka wykonywała swoje czynności pracownicze, jak również pozostawała w gotowości do realizacji wszystkich wydanych jej ustnie lub telefonicznie poleceń, bądź też w gotowości do wykonania określonej pracy w razie wystąpienia takiej potrzeby (np. gdy na terenie oddziału pojawił się samochód ciężarowy, by odebrać zamówiony wcześniej towar). Przekroczenie obowiązującej wówczas dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy prowadziło do świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, za które na podstawie przepisów Kodeksu pracy przysługiwało jej dodatkowe wynagrodzenie. W ocenie Sądu pierwszej instancji, bez znaczenia jest powołanie się przez pozwaną na brak wyraźnego polecenia pracodawcy co do wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, skoro takie polecenie nie wymaga żadnej szczególnej formy. Sąd Rejonowy zaznaczył, że brak sprzeciwu ze strony pracodawcy wobec wiadomego wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych po zwykłych godzinach funkcjonowania zakładu, należy zakwalifikować jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Świadomość przełożonego co do wykonywania przez pracownika określonych czynności pracowniczych w rozmiarach przekraczających normy czasu pracy i brak jakichkolwiek działań zmierzających do przeciwdziałania temu, traktowane jest jako przyzwolenie na pracę w takim wymiarze i wystarcza do przyjęcia, że pracodawca akceptuje taki stan rzeczy, godząc się tym samym na finansowe konsekwencje tego postępowania. W ocenie Sądu, przełożony powódki, będący jednocześnie prezesem zarządu pozwanej, z pewnością miał świadomość, że powódka przebywa na terenie oddziału po godzinach jego funkcjonowania w celu świadczenia pracy. Stąd takie zachowanie powinno zostać odczytane jako specyficzne, dorozumiane polecenie świadczenia takiej pracy. W ocenie Sądu, na aprobatę nie zasługiwały również te twierdzenia pozwanej, w których wskazywano, że wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych po godzinach wiązało się ze złym zorganizowaniem przez nią własnej pracy, za co konsekwencje powinna ponosić wyłącznie powódka. Nawet gdyby faktycznie taka sytuacja miała miejsce i przekraczanie przez powódkę norm czasu pracy spowodowane zostało przez nieumiejętne zorganizowanie przez nią procesu pracy, nie można jej czynić z tego zarzutu uzasadniającego pozbawienie jej prawa do wynagrodzenia. Sąd zaznaczył, że powódka zajmowała stanowisko pracownika biurowo-administracyjnego, miała system pracy określony czasowo, a nie zadaniowo. Jej stanowisko nie było na tyle sa-

modzielne, żeby na niej spoczywał obowiązek właściwego zorganizowania procesu pracy. Taka natomiast powinność obciążała pracodawcę, który zgodnie z art. 94 pkt 2 k.p. był zobligowany do organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracownika, przy wykorzystaniu jego uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Z tych względów Sąd uwzględnił powództwo w części dotyczącej zasądzenia wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powódce przysługuje od pozwanej odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia umowy o pracę w następstwie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków. Zdaniem Sądu, podana przez powódkę przyczyna rozwiązania z pozwaną umowy o pracę w postaci niewypłacenia jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych była usprawiedliwiona, skoro działanie pracodawcy naruszało przepisy o terminowym wypłacaniu wynagrodzenia w należytej wysokości (a więc z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych). Pozwana Spółka w sposób umyślny uchybiła obowiązkowi zapłaty pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, skoro prezes pozwanej miał świadomość, że powódka wykonuje pracę po godzinach. Pracodawca musiał tym samym zdawać sobie sprawę z tego, że za pracę w wydłużonym wymiarze należy powódce zapłacić dodatkowe wynagrodzenie. Godząc się na pracę powódki w dłuższym wymiarze bez jakiegokolwiek rekompensaty dopuścił się tego uchybienia z winy umyślnej (*dolus eventualis*). Sąd Rejonowy zaznaczył przy tym, że powódka zachowała wszelkie przewidziane terminy wyznaczone na rozwiązanie umowy w powyższym trybie, skoro złożyła pracodawcy stosowne oświadczenie w dniu 20 listopada 2003 r., podczas gdy jeszcze w październiku 2003 r. pracowała w godzinach nadliczbowych, zaś do dnia rozwiązania umowy o pracę pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu powódka nie uchybiła też terminowi przewidzianemu w art. 264 § 2 k.p., bowiem ten termin nie odnosi się do żądania zapłaty odszkodowania regulowanego przez art. 55 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 28 lutego 2007 r. [...] oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd odwoławczy podzielił w całości ustalenia i wnioski Sądu pierwszej instancji, czyniąc je własnymi. W szczególności wywiódł, że skoro pozwana Spółka nie prowadziła ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych, to w procesie o zapłatę

za pracę w takich godzinach nastąpiło przerzucenie ciężaru dowodu z pracownika na pracodawcę, który powinien wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi. Pozwana nie wykazała w sposób wystarczający, że powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych. Twierdzenia powódki w tym względzie znalazły potwierdzenie w zebranych przez Sąd materiale dowodowym, z którego wynika ponadto, że prezes pozwanej Spółki wiedział, że powódka pracuje w godzinach nadliczbowych, gdyż zgłaszała mu o tym osobiście w maju 2003 r. O zasadności twierdzeń powódki co do konieczności jej pracy w godzinach nadliczbowych świadczy też bardzo szeroki zakres jej czynności wynikający z pisemnego zakresu obowiązków. Jednocześnie pozwana nie wykazała, aby powódka pozostawała po godzinach pracy w celach towarzyskich lub w celu prywatnego skorzystania z internetu. Sąd odwoławczy, w ślad za Sądem Rejonowym, przyjął, że wyłączną przyczyną pracy w godzinach nadliczbowych był nadmiar obowiązków powódki. Dodatkowo, zaś, wskazał, że: 1) prezes pozwanej nie zwrócił uwagi powódce ani nie wprowadził żadnych zmian organizacyjnych w celu zaniechania wykonywania przez powódkę obowiązków po zwykłych godzinach funkcjonowania biura; 2) nie został wydany powódce zakaz wstępu, czy pozostawania na terenie zakładu pracy po godzinach pracy; 3) nie została wprowadzona ewidencja czasu pracy w godzinach nadliczbowych; 4) wobec powódki nie zostały wyciągnięte żadne konsekwencje dyscyplinarne lub finansowe za rzekomą wadliwą organizację pracy. Powyższe okoliczności, zdaniem Sądu drugiej instancji, oznaczają, że pracodawca milcząco zaakceptował pracę powódki w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy potwierdził nadto, że pracodawca dopuścił się względem powódki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, nie wypłacając jej wynagrodzenia za pracę.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie: 1) art. 133 § 1 § k.p. (aktualnie art. 151 § 1 k.p.) w związku z art. 134 k.p. (aktualnie art. 151¹ k.p.), „przez błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, że pozostawanie przez powódkę na terenie zakładu pracy poza ustalonymi godzinami jego pracy w celu usuwania następstw wadliwie wykonanej przez nią pracy - przez jej złe zorganizowanie i niewłaściwe wykorzystanie przeznaczonego na to czasu pracy powodujące nawarstwienie się pracy stanowiło świadczenie pracy w nadgodzinach powodujące obowiązek po stronie pracodawcy wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu”; 2) art. 55 § 1¹ k.p., przez „niewłaściwe jego zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, iż pozwany dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec

pracownika - powódki w postaci nie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a tym samym, iż istniała uzasadniona podstawa do dokonania takiego wypowiedzenia przez Agnieszkę A. w konsekwencji powodująca konieczność wypłaty przez pozwanego odszkodowania z tego tytułu”; 3) art. 233 § 1 k.p. „poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów wyrażające się w oparciu rozstrzygnięcia o zapisy z Książki zdarzeń, która nie stanowi ewidencji czasu pracy w pozwanej Spółce, zawierającej jedynie informacje na temat przebywania pracownika na terenie zakładu pracy przez powódkę, a nie świadczenia przez nią pracy na rzecz pracodawcy, a także przyjęciu, że nie mają znaczenie dla wyjaśnienia niniejszej sprawy okoliczności takie jak specyfika pracodawcy, rodzaj i charakter obsługiwanych podmiotów, porównanie tożsamych stanowiska pracy, co miało istotny wpływ na wynik niniejszej sprawy”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano w szczególności, że przepisy prawa nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Zdaniem pozwanej, aby ustalić obiektywne warunki pracy oraz możliwości zachowania ustawowych norm pracy dla wykonania powierzonych pracownikowi zadań bądź obowiązków, niezbędne jest porównanie tożsamych stanowisk pracy. Dla ustalenia obiektywnych warunków pracy należy brać pod uwagę nie tylko zakres powierzonych pracownikowi obowiązków, ale także możliwości techniczne ich realizacji, w tym specyfikę zakładu pracy. W niniejszej sprawie Sąd nie ustalił tych możliwości. Znamienne dla ustalenia obiektywnych warunków pracy jest porównanie obrotów uzyskiwanych w spornym okresie przez zakład, w którym pracowała powódka i podobny zakład prowadzony przez pozwaną w innej miejscowości, a także okoliczność, że w tym drugim zakładzie przy identycznej obsadzie etatowej, osoba zajmująca identyczne, jak powódka stanowisko i posiadająca ten sam zakres obowiązków, nigdy nie pracowała w „nadgodzinach”. Ustalenie tych faktów „prowadzi do logicznego wniosku, że możliwym było wykonanie pracy powódki w ustawowym czasie pracy”. Skarżąca zaznaczyła, iż nieradzenie sobie przez pracownika z nałożonymi nań zadaniami i zorganizowaniem pracy w taki spo-

sób, by „wyrobić się” w ustawowych godzinach pracy, bądź też dobrowolne pozostanie w pracy, by uporządkować wykonaną przez siebie pracę i „nadgonić” spowodowane nieładem obowiązki, nie powinno obciążać pracodawcy, gdyż rzeczą pracownika jest ustalenie sposobu wykonania nałożonych na niego obowiązków, a usuwanie efektów błędnie wykonanej pracy nie należy do nich, ponieważ założeniem jest poprawne wykonywanie „nałożonej” pracy. Według pozwanej, znaczenie dla oceny przedmiotowej sprawy ma, że powódka nigdy nie domagała się wypłacenia jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet w chwili składania propozycji rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Okoliczność ta, zdaniem skarżącej, potwierdza, że powódka również nie traktowała pozostawania na terenie zakładu pracy jako świadczenia pracy ponad ustawowe normy i w związku z tym nie oczekiwała za to wynagrodzenia, a żądanie to wysunęła dopiero w związku z odmową natychmiastowego rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy.

Powódka wniosła o oddalenie skargi jako całkowicie bezzasadnej oraz o obciążenie strony składającej skargę kasacyjną kosztami postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że wśród zarzutów kasacyjnych pozwana podniosła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. „poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów”. Ten zarzut jest niedopuszczalny (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76), a w każdym razie nie podlega ocenie Sądu Najwyższego w ramach kontroli kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2007 r., II UZ 62/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 84). W myśl art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Chociaż przepis ten nie wskazuje konkretnych przepisów, których naruszenie nie może być przedmiotem zarzutów stanowiących podstawę kasacyjną określoną w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., to nie ulega wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., gdyż ten właśnie przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973 oraz z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204). Wobec tego okoliczności faktyczne ustalone przez Sąd Okręgowy (przejęte od Sądu Rejonowego) są miarodajne dla oceny powołanych w

skardze zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego. Tymi ustaleniami Sąd Najwyższy jest bowiem związany w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, a konieczność jej wykonywania była podyktowana nadmiarem obowiązków pracowniczych nałożonych przez pracodawcę. Świadczenie przez powódkę pracy ponad normę nie było w żadnej mierze wynikiem jej nieudolności w zakresie organizacji czasu pracy i sposobu wykonywania obowiązków, a także nie polegało na usuwaniu następstw wadliwie wykonanej pracy. Przede wszystkim z tego względu chybiony jest zarzut obrazy art. 133 § 1 k.p. w związku z art. 134 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r.), gdyż wywodzony jest on w kontekście innego stanu faktycznego niż stanowiący podstawę zaskarżonego wyroku. Zawarte w skardze kasacyjnej wywody co do nieustalenia „obiektywnych warunków pracy oraz możliwości zachowania ustawowych norm pracy i niezbędności porównania tożsamyh stanowisk pracy” mają charakter abstrakcyjny, skoro ustalenia Sądów są w tym zakresie odmienne od twierdzeń pozwanej.

W orzecznictwie utrwalona jest wykładnia, że pracownik nie może żądać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli nie wskutek żądania pracodawcy i nie wskutek potrzeby, wynikającej z warunków pracy, lecz z własnej inicjatywy i dla własnej korzyści lub wygody zamiast pracować w godzinach umówionych pracował w czasie, w którym nie powinien był pracować, chociażby pracodawca tolerował tę zmianę (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1945 r., I C 377/45, OSN 1947 nr 1, poz. 5). Pracownik, któremu przełożony nie zlecił pełnienia pracy w godzinach nadliczbowych i który nie może swych obowiązków pracowniczych wykonać w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym pracodawcę i w miarę możliwości uprzedzić go o wykonywaniu koniecznej pracy w godzinach nadliczbowych. Zaniedbanie tych czynności lub opóźnienia w tym zakresie utrudnia, a nawet nieraz uniemożliwia należyte zorganizowanie zatrudnienia oraz bieżącą ewidencję „przepracowanych godzin nadliczbowych”. Stąd też uchybienia w omawianym zakresie nie mogą być źródłem korzyści dla opieszających pracowników i ich pretensje o wynagrodzenie za pracę rzekomo wykonaną w godzinach nadliczbowych w tak odległym czasie, że nie można już ustalić jej zakresu, w zależności od całokształtu okoliczności danej sprawy mogą być uznane nie tylko za sprzeczne z powinnością współdziałania z kierownictwem zakładu pracy, lecz także za nieudowodnione w

świetle art. 6 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1973 r., II PR 246/73, NP 1974 nr 9, s. 1200 z glosą A. Małanowskiego). Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie należy się, jeśli pracownik świadczył pracę poza normalnymi godzinami pracy tylko po to, aby uzyskać zwiększone wynagrodzenie, a mógł wypełnić swe obowiązki w ramach normalnego czasu pracy, gdyż wynagrodzenie to przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie tylko za sam pobyt w zakładzie pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977 r., I PRN 168/77, Służba Pracownicza 1978 nr 4, s. 34). Z tego względu usuwanie następstw wadliwie wykonanej pracy i usterek nie należy do czasu pracy pracownika, a praca tego rodzaju nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 listopada 1997 r., III APa 63/97, PiZS 1999 nr 4, s. 44). Wobec tego nietrafny jest pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji, że „nawet gdyby przekraczanie przez powódkę norm czasu pracy spowodowane zostało przez nieumiejętne organizowanie przez nią procesu pracy, nie można jej czynić z tego zarzutu uzasadniającego pozbawienie jej prawa do wynagrodzenia”. Pogląd ten został jednak przedstawiony w sposób hipotetyczny, gdyż ustalenia faktyczne w tym zakresie były odmienne.

W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343), a warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 662; por. też wyrok z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 520; OSP 2003 nr 12, poz. 150 z glosą E. Engel-Babskiej). Skoro powódka zgłaszała przełożonym konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i wynikało to z obiektywnych przesłanek, niepozwalających wykonać należących do niej zadań w ustawowej normie czasu pracy, a nie spotkała się w tym zakresie ze sprzeciwem, to trafnie Sądy obu instancji przyjęły, że praca w godzinach nadliczbowych była świadczona „na polecenie pracodawcy”. W tym zakresie skarga kasacyjna nie powołuje się na usprawiedliwione podstawy i podlega oddaleniu (art. 398¹⁴ k.p.c.).

Ostatecznie należy uznać za uzasadniony zarzut skargi dotyczący naruszenia art. 55 § 1¹ k.p., choć jego uzasadnienie jest nazbyt ogólne i w niewielkim zakresie odnosi się do przesłanek zastosowania tego przepisu powołanych przez Sądy obu instancji. Sąd Najwyższy uznał za wystarczające w tym przedmiocie podniesienie, że „powódka nigdy nie domagała się wypłacenia jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet w chwili składania propozycji rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron (...), a żądanie to wysunęła dopiero w związku z odmową natychmiastowego rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy”.

Niewypłacanie pracownikowi nie tylko całości, lecz i części wynagrodzenia bez usprawiedliwionej przyczyny stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika, skoro terminowa i prawidłowa wypłata wynagrodzenia za pracę należy do kategorii tych obowiązków - art. 94 pkt 5 k.p. w związku z art. 86 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). Jednak przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy (osoby wykonującej jego obowiązki). Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, niewątpliwie ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516; Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601 z glosą W. Cajsela oraz z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, s. 23). W razie niewypłacania części wynagrodzenia (poszczególnych jego składników) należy natomiast bardzo wnikliwie oceniać winę pracodawcy (umyślność, rażąco niedbalstwo), która przy niewypłacaniu całości wynagrodzenia zazwyczaj jest oczywista. Gdy więc przysługiwanie określonego składnika wynagrodzenia jest sporne między stronami, a pracodawca w oparciu o usprawiedliwione argumenty uważa roszczenie pracownika za nieuzasadnione, wówczas pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia z reguły nie można przypisać ciężkiego naruszenia jego obowiązków (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa). Nie można więc mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu.

Sąd odwoławczy nie ocenił szczegółowo tej kwestii, ograniczając się do akceptacji poglądów Sądu pierwszej instancji i przywołania ogólnego założenia, że

skoro niewypłacenie powódce wynagrodzenia za pracę jest ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, to rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę (oraz roszczenie o odszkodowanie) z powołaniem się na tę przyczynę było uzasadnione. Sądy obu instancji nie uwzględniły istotnej okoliczności, że wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe miała charakter sporny pomiędzy stronami, a spór ten został rozstrzygnięty dopiero w wyniku procesu sądowego, w którym na podstawie obszernego postępowania dowodowego (w tym opinii biegłego) ustalono przysługiwanie świadczenia i jego wymiar. Nie zostało też ocenione to, że powódka wprawdzie zgłaszała pracodawcy konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, ale nigdy (przez długi okres) nie przedstawiła (wyraźnie) żądania wypłaty dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu, zwłaszcza w formie skonkretyzowanej (w określonej kwocie). Z podstawy faktycznej wyroku wynika nadto, że pracodawca nie wyraził zgody na propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, jaka padła ze strony powódki. Motywem złożenia przez powódkę takiej propozycji była chęć zmiany pracodawcy z dniem 1 grudnia 2003 r. Dopiero po uzyskaniu negatywnej odpowiedzi powódka podjęła czynności zmierzające do szybkiego (natychmiastowego) rozwiązania umowy o pracę oraz do wyegzekwowania należności za przepracowane godziny nadliczbowe. Okoliczności te również mają znaczenie, a zostały przez Sądy obu instancji pominięte. W szczególności Sądy nie rozważyły, czy powołanie się przez powódkę na niewypłacanie jej przez pracodawcę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie stanowiło jedynie pretekstu do rozwiązania stosunku pracy, po to by nawiązać nową umowę o pracę. W szerszym kontekście może to mieć znaczenie dla oceny, czy pracodawcy należy przypisać winę umyślną w niewypełnieniu obowiązku wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, skoro powódka do tego czasu takiego żądania pracodawcy nie przedstawiała.

Prowadzi to do wniosku, że rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego co do tej części powództwa (odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p.) jest co najmniej przedwczesne w zakresie dotyczącym oceny winy pracodawcy (jej rodzaju i stopnia). Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na mocy art. 108 § 2 k.p.c.

=====