



Sygn. akt II PK 288/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa W. W.

przeciwko B. V. Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę w dniach wolnych od pracy i odsetki,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 kwietnia 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 21 marca 2007 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Pozwem z dnia 22 marca 2002 r., skierowanym przeciwko B. V. Polska sp. z o.o. W. W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 19.608 zł wraz z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy oraz kosztów procesu. Ostatecznie powód zażądał zasądzenia wynagrodzenia za pracę w dni dodatkowo wolne od pracy w kwocie 14.294,26 zł oraz rozszerzył powództwo żądając skapitalizowanych odsetek w kwocie 9.526,71 zł od dnia wytoczenia powództwa, tj. od dnia 16 kwietnia 2002 r. W pozostałym zakresie co do kwoty głównej powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia.

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2005 r. Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo W. W. do kwoty 13.798,10 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w dni wolne od pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 17 kwietnia 2002 r. oraz kwotę 8.728,85 zł tytułem odsetek naliczonych od kwoty wynagrodzenia za pracę w dni wolne, skapitalizowanych za okres do dnia 17 kwietnia 2002 r., z odsetkami ustawowymi od dnia 17 kwietnia 2002 r. do dnia zapłaty. Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w dniach wolnych do kwoty 14.294, 26 zł i o skapitalizowane odsetki oddalił; w pozostałym zakresie umorzył postępowanie.

Sąd dokonał następujących ustaleń faktycznych. Powód W. W. współpracował z pozwaną B. V. Sp. z o.o. od 14 września 1998 r. na podstawie umowy zlecenia, a następnie umowy o pracę na czas określony od 1 listopada 1998 r. do 31 grudnia 1999 r. na stanowisku inspektora nadzoru inwestorskiego. Zgodnie z § 3 umowy o pracę, godziny pracy powoda zależały od powierzonych mu obowiązków i potrzeb firmy za wynagrodzeniem 5.500 zł brutto („§ 3 Strony ustalają, że godziny pracy pracownika zależą od powierzonych mu obowiązków i potrzeb firmy. Z tytułu wykonywania obowiązków służbowych pracownik otrzymuje miesięcznie 5.500 zł”). W § 8 ust. 2 przewidziano ryczałt za nadgodziny będący elementem wynagrodzenia („§ 8 Ryczałt za nadgodziny jest elementem wynagrodzenia”). Umowa nie określała wysokości ryczałtu, ani ilości godzin nadliczbowych. Od 1 stycznia 1999 r. wynagrodzenie powoda zostało zwiększone do 6.766 zł, w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zwiększenie nie zostało sformalizowane aneksem do umowy. Miejscem pracy powoda był rejon realizacji inwestycji

"Budowa rurociągu gazowego Systemu Gazociągów Tranzytowych J. – E. Z. na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej". Pozwana prowadziła nadzór inwestorski oraz wydawała certyfikaty jakości gazociągu. Poszczególne odcinki budowy przydzielano inspektorom wiodącym, a na każdym odcinku pracowali inspektorzy branżowi. Powód był jednym z inspektorów wiodących i prowadził nadzór na odcinku ok. 60 km w województwie o.

Zakres obowiązków powoda wynikał z charakteru pracy i obejmował dokonywanie odbiorów poszczególnych etapów robót oraz ogólny nadzór. Powód brał udział w naradach z inwestorem, wykonawcami jak również w spotkaniach z lokalnymi władzami i mieszkańcami miejscowości, przez które przebiegał rurociąg. Pracodawca nie wydawał powodowi poleceń dotyczących spotkań. Odbiór tzw. hold pointów ("gorący punkt") odbywał się według określonej procedury. Była to sytuacja, która wstrzymywała proces technologiczny do czasu pozytywnego zakończenia kontroli bądź odbioru. Wówczas konieczna była obecność powoda, a odebranie danego etapu prac umożliwiało dalsze prowadzenie budowy. Szczególnie dużo, zazwyczaj ok. 4-5, hold pointów było przy przekraczaniu dróg, rzek, przy których konieczna była obecność powoda. Najpierw odbierał wykop, potem izolowanie wykopu, następnie układanie rur i ich zasypywanie, aż do momentu pokrycia rury i nałożenia nawierzchni. W niektórych wypadkach powód robił także badania punktowe, musiał sprawdzić operat geodezyjny i być przy rekultywacji, odbiorze przejść drogowych, podpisywać pracę pomp odwadniających, sprawdzać czy pracują. Powód nigdy nie odmówił przyjazdu na wezwanie wykonawcy. Pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy powoda, który był dobrze oceniany przez przełożonych, przedstawicieli inwestora oraz nadzorowanych wykonawców.

Powód dysponował samochodem służbowym Polonez, więc wypełniał karty drogowe, w których wpisywał datę i czas korzystania z samochodu, trasę przejazdu, cel korzystania, ilość przejechanych kilometrów. Celem prowadzenia karty była ewidencja przejazdu, a nie czasu pracy powoda.

Budowa gazociągu realizowana była także w soboty i niedziele i najczęściej w punktach newralgicznych: mosty, drogi; wykonywane były też próby ciśnieniowe. Powód dokonywał wówczas odbiorów, prowadził próby ciśnieniowe; spotykał się z

inspektorami; przebywał na budowie prawie codziennie, zwykle dłużej niż 8 godzin. Zakres obowiązków uniemożliwiał wykonanie ich czasie wynikającym z art. 129 k.p. Czas pracy w praktyce był dostosowany do czasu robót i nie był z góry określony. Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda; nie udzielono mu dni wolnych - w zamian za pracę w niedziele i dni wolne. Nie wypłacono również wynagrodzenia, a jedynie wypłacono ekwiwalent za 29 dni urlopu wypoczynkowego.

Sąd przyjął za prawdziwe twierdzenia powoda, iż zakres obowiązków i specyfika pracy wymagały pracy w czasie dłuższym niż 8 godzin dziennie i 42 w tygodniu. Niemożliwe było precyzyjne określenie czasu pracy i godzin wykonywanej pracy, z uwagi na zaniechanie przez pozwanego prowadzenia ewidencji czasu pracy.

W ocenie Sądu, powództwo W. W. zasługuje w części na uwzględnienie. Jakkolwiek z postanowień w umowie o pracę wynikało, że powód miał zadaniowy czas pracy, a zatrudnienie powoda w zadaniowym systemie czasu pracy wymuszone było specyfiką wykonywanej przez niego pracy, to nazwanie czasu pracy "zadaniowym" nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. W świetle ustalonych zadań i obowiązków Sąd stwierdził, że W. W. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, także w niedziele i święta i przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przy ustalaniu przedmiotowego wynagrodzenia Sąd kierował się zasadą wyrażoną w art. 321 k.p.c. Wprawdzie niekwestionowana przez obie strony stawka godzinowa za poszczególne miesiące była wyższa niż ta żądana przez powoda, ale powód konsekwentnie domagał się wynagrodzenia uwzględniającego stawkę wynikającą z jego wyliczeń. Wobec czego Sąd zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie zgodnie z zakresem jego żądań. Ponadto Sąd zasądził odsetki skapitalizowane zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 16 kwietnia 2002 r. Zasądzenie skapitalizowanych odsetek w kwocie niższej niż żądana przez stronę powodową wynika z faktu nie wyliczenia kwoty odsetek od nieuwzględnionego roszczenia o wynagrodzenie za dzień 2 listopada 1998 r.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pełnomocnik powoda zaskarżając wyrok w części dotyczącej punktu II, odnoszącej się do

skapitalizowanych odsetek oraz w punkcie IV, zarzucając wyrokowi błędne ustalenie co do kwoty skapitalizowanych odsetek oraz naruszenie prawa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł również pełnomocnik pozwanego zaskarżając wyrok w części uznającej powództwo strony powodowej, tj. punkt I a i b, IV, V wyroku.

Skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 129⁸ k.p. oraz art. 136 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie) poprzez uznanie, iż w zadaniowym czasie pracy pozwanemu przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Alternatywnie apelujący zarzucił naruszenie art. 233 kodeksu postępowania cywilnego poprzez uznanie, iż powód w każdym z dni, za które żąda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracował 8 godzin podczas gdy nie wynika to z zebranego przez Sąd materiału dowodowego. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za postępowanie w drugiej instancji.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej powód wniósł o oddalenie apelacji. Również strona pozwana złożyła odpowiedź na apelację powoda wnosząc o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zmienił wyrok w punktach Ia, Ib, IV i V w ten sposób, że oddalił powództwo, a apelację powoda oddalił.

W uzasadnieniu Sąd stwierdził, że co do zasady podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy. Nie podziela jednak prezentowanej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w zakresie, w którym Sąd uznał, że powód nie był w stanie, przy zachowaniu należytej staranności, wykonywać swoich zadań w ustawowym czasie.

Sąd Okręgowy uznał, że chociaż zakres obowiązków powoda nie był szczegółowo określony w umowie o pracę, to wynikał on z art. 25 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz.U. Nr 89 poz. 414 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem do podstawowych obowiązków inspektora nadzoru inwestorskiego należało m. in. reprezentowanie inwestora na budowie poprzez sprawowanie kontroli zgodności jej realizacji z projektem i pozwoleniem na budowę, przepisami

oraz zasadami wiedzy technicznej, sprawdzanie jakości wykonywanych robót oraz sprawdzanie i odbiór poszczególnych odcinków prac (gazociągu). Inspektora nadzoru inwestorskiego należy zaliczyć do kategorii pracowników samodzielnych, zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 135 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie). Przepis ten zezwalał takim pracownikom na pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd drugiej instancji zauważył także, że powodowi przyznano prawo do stałego, ryczałtowego wynagrodzenia co było przyznaniem przez pracodawcę ewentualnej konieczności pracy przez powoda w czasie ponadwymiarowym i wykraczało ponad wymóg z art. 135 § 2 k.p. Powód nie wykazał, aby przyjęta u pozwanego organizacja czasu pracy była wadliwa, a przede wszystkim nie wykazał, aby informował pracodawcę o konieczności systematycznego przekraczania przez niego norm czasu pracy i aby z tego tytułu miał roszczenie o wynagrodzenie, bądź dni wolne, o których stanowił art. 135 § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie. Ponadto powód nie zgłaszał zastrzeżeń dotyczących czasu jego pracy oraz tego, że nie jest w stanie wykonać wyznaczonych mu zadań. Nie wnioskował w czasie trwania stosunku pracy o udzielenie mu dni wolnych w zamian za godziny przepracowane w dni wolne ani o podwyższenie wynagrodzenia, nie zgłaszał też zastrzeżeń do przyjętej u pozwanego organizacji czasu pracy ani nie wnioskował zmiany swojego obciążenia.

Wyrok ten powód zaskarżył skargą kasacyjną co do punktów 1, 2 i 4, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 135 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w latach 1998-1999 poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pracownik zatrudniony na stanowisku inspektora nadzoru inwestorskiego jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz wobec sytuacji, gdy Sąd nie ustalił, iż istniał zakład pracy, którym powód mógł zarządzać, art. 133 k.p. w brzmieniu obowiązującym w latach 1998-1999 w związku z art. 80 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na twierdzeniu, iż pracownikowi zatrudnionemu w zadaniowym czasie pracy nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach

nadliczbowych, jeżeli nie zgłosi pracodawcy, iż świadczy pracę w taki sposób, art. 134 § 3 k.p. w brzmieniu obowiązującym w latach 1998-1999 poprzez jego błędną wykładnię wyrażającą się w uznaniu, iż ryczałtowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może stanowić niewyodrębnioną część wynagrodzenia zasadniczego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ponieważ skarga kasacyjna oparta jest wyłącznie na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego i nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez Sąd Okręgowy.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Najwyższy stwierdza, iż rację ma skarżący wskazując na naruszenie przepisu art. 135 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w latach 1998-1999 poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. Nietrafne jest bowiem stwierdzenie Sądu Okręgowego, że pracownik zatrudniony na stanowisku inspektora nadzoru inwestorskiego jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. O ile samodzielność inspektora nadzoru nie budzi wątpliwości, to uznanie go za pracownika „zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy” jest całkowicie nieusprawiedliwione.

Zgodnie z definicją słownika języka polskiego czasownik zarządzać (zarządzić) to tyle co wydać (wydawać) polecenie, kazać coś wykonać, jak również sprawować nad czymś zarząd, kierować czymś. Pracownik zarządzający to zatem taki pracownik, który posiada kompetencje do wydawania innym pracownikom poleceń, kierujący zakładem pracy zarówno w znaczeniu ekonomicznym, jak i organizacyjnym. Takie rozumienie tego pojęcia funkcjonuje także w doktrynie. K. Jaśkowski i E. Maniewska (Kodeks pracy. Komentarz, Zakamycze, 2002) stwierdzają, że przez „osoby zarządzające, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy” należy rozumieć krąg osób wymienionych w art. 3¹ k.p., jako osoby lub członkowie organów mający prawo do dokonywania czynności w sprawach z

zakresu prawa pracy. Nie obejmuje on innych osób wyznaczonych do dokonywania tych czynności, gdyż uzyskują one swoje uprawnienie z oświadczeń osób lub organów zarządzających. Z tego względu za osoby zarządzające w rozumieniu § 2 należy uznać członków zarządu spółki prawa handlowego lub spółdzielni oraz dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Mają oni prawo do zarządzania na podstawie przepisów regulujących ustrój tych osób prawnych. Natomiast inne osoby (np. zastępcy dyrektora) mają kompetencje do zarządzania o charakterze pochodnym, wynikającym z upoważnienia do działania udzielonego przez organ pracodawcy". Oznacza to, że podstawą do określenia czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy konieczne jest stwierdzenie występowania dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia. W przypadku powoda żadna z tych przesłanek nie wchodzi w grę – nie był on członkiem organu zarządzającego pozwaną spółką, a czynności inspektora nadzoru inwestorskiego nie obejmowały dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Jego zadania, co zresztą zauważył sam Sąd Okręgowy, obejmowały czynności nadzorcze: reprezentowanie inwestora na budowie poprzez sprawowanie kontroli zgodności jej realizacji z projektem i pozwoleniem na budowę, przepisami oraz zasadami wiedzy technicznej; sprawdzanie jakości wykonywanych robót oraz sprawdzanie i odbiór poszczególnych odcinków prac (gazociągu). Sąd Okręgowy podkreślił ponadto, że powód nie był przełożonym pracowników zatrudnionych przy budowie Gazociągu J. Będąc inspektorem nadzoru inwestorskiego nie był zobowiązany do osobistego nadzoru pracy pracowników zatrudnionych przez wykonawcę, a jego zadania sprowadzały się do oceny, czy jakość wykonanych prac jest zgodna z przyjętymi planami i umową z inwestorem. Brak jego obecności na budowie nie dezorganizował pracy pracownikom, którym powierzona była budowa wskazanego odcinka gazociągu i którzy mieli swoich inspektorów odcinkowych z ramienia wykonawcy. Sąd II instancji trafnie podsumował, że okoliczność ta daje podstawy do oceny, że zajmowane przez powoda stanowisko było stanowiskiem samodzielnym, dającym możliwość samodzielnego kształtowania czasu pracy.

Tym samym jednak zdezwuował swe wcześniejsze stwierdzenie o charakterze zatrudnienia powoda jako pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Nie tylko bowiem na budowie brak było pracowników zatrudnionych u tego samego co on pracodawcy, którymi ewentualnie mógłby zarządzać, nie miał on także żadnych kompetencji zarządczych w stosunku do pracowników wykonawcy. Jego zadaniem była jedynie ocena i nadzór nad jakością całości wykonanych prac, a nie pracy konkretnych zatrudnionych.

Trzeba także zauważyć, że przepisy prawa pracy dotyczące czasu pracy i związanego z nim wynagrodzenia (w tym przede wszystkim za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni wolne od pracy i w porze nocnej) mają charakter ochronny i gwarantują pracownikom nie tylko odpowiednią rekompensatę za zwiększony wysiłek, ale również mają ograniczać zjawisko zlecania pracy w wymiarze przekraczającym normy czasu pracy. W tym kontekście wszelkie wyjątki, w tym art. 135 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 2004 r., należy interpretować ściśle, a wykładnia rozszerzająca jest niedopuszczalna, tym bardziej że chodzi tu nie tylko o kwestię wynagrodzenia za pracę, ale także zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odnosząc się do zarzutów kasacji dotyczących wykładni pojęcia „zakładu pracy” w kontekście uznania powoda za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy „zakładem pracy” Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że skoro powoda nie można określić jako podmiot zarządzający i brak było jakichkolwiek podległych mu pracowników, to rozważania dotyczące charakteru prawnego pojęcia „zakład pracy” mają w istocie charakter abstrakcyjny. Zgodnie zaś z wcześniejszymi orzeczeniami Sądu Najwyższego (por. np. postanowienie z dnia 2 października 2001 r., I PKN 129/01, OSNP 2003/18/436) istotność zagadnienia prawnego, mającego znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, konkretyzuje się w tym, że występuje ono w danej sprawie. Jak wynika z powyższych rozważań w rozpoznawanej sprawie konieczność wykładni tego pojęcia nie występuje.

Skarżący podniósł także zarzut naruszenia art. 133 k.p. w brzmieniu obowiązującym w latach 1998-1999 w związku z art. 80 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na twierdzeniu, iż pracownikowi zatrudnionemu w

zadaniowym czasie pracy nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli nie zgłosi pracodawcy, iż świadczy pracę w taki sposób. Ogólnie należy zauważyć, że wskazanie miejsca i czasu wykonywania pracy przez pracownika jest uprawnieniem pracodawcy. Świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych możliwe jest zatem na jego polecenie lub co najmniej za zgodą i wiedzą, która może być wyrażona w każdy, także dorozumiany sposób, np. przez brak sprzeciwu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999/10/343, z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, niepubl., z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22/662). Wyjątkiem jest sytuacja, w której konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Podejmowanie przez pracownika w takiej sytuacji czynności pracowniczych znajduje uzasadnienie w obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy dodatkową komplikacją jest fakt, iż powód zatrudniony był w ramach zadaniowego czasu pracy. Biorąc pod uwagę samodzielność powoda jako inspektora nadzoru budowlanego należy stwierdzić, że strony dokonały trafnego wyboru systemu czasu pracy. Należy również zgodzić się z poglądem skarżącego, opartym zresztą na utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000/22/810), że nie można uznać, iż samo nazwanie systemu czasu pracy „zadaniowym” pozwala na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Koncepcja zadaniowego czasu pracy opiera się na założeniu, że w przypadku niektórych rodzajów pracy, jej organizacji albo miejsc wykonywania pracy kontrola pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy jest znacznie utrudniona lub wręcz niemożliwa. Z tego powodu ustawa zwalnia pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Aby jednak zachować gwarancyjny charakter przepisów regulujących normy czasu pracy to rodzaj i ilość pracy (zadań) powierzonych pracownikowi do wykonania stają się miernikiem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 117/06, OSNP

2007/21-22/310) i doktryna (U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004) zgodnie uznają, że zadania te muszą być wyznaczone w akcie lub czynności kreującej treść stosunku pracy (a nie doraźnie, każdego dnia), a także, że zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98). Innymi słowy, w przypadku pracownika samodzielnego zatrudnionego w ramach zadaniowego czasu pracy praca w godzinach nadliczbowych (związana oczywiście z roszczeniem o stosowne wynagrodzenie) jest możliwa. Nie będzie ona jednak następowała na wyraźne polecenie pracodawcy, gdyż zadaniowy system czasu pracy oznacza, że pracownik sam organizuje sobie czas pracy i decyduje o porze jej wykonywania (mając oczywiście na uwadze charakter wykonywanych zadań), tzn. wyznacza początek i koniec dnia pracy, a praca w godzinach przekraczających ustawowe normy czasu pracy nie jest uzależniona od zgody pracodawcy i nie jest zasadniczo wynagradzana jako praca w godzinach nadliczbowych (por. wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 117/06, OSNP 2007/21-22/310).

Powierzenie pracownikowi zadań w takim wymiarze, których wykonanie w ramach obowiązujących pracownika norm czasu pracy jest niemożliwe nie może być jednak uznane za dorozumianą formę polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, jako że dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych związana jest z przesłanką szczególnych potrzeb pracodawcy, co do zasady wyklucza „planowanie nadgodzin”. Trzeba też zauważyć, że rozmyślne powierzanie zadań w zbyt dużym wymiarze należy ocenić jako działanie sprzeczne z prawem, bo zmierzające do obejścia przepisów o czasie pracy. Warto jednak zastrzec, że zaplanowanie przez pracodawcę zadań w wymiarze uniemożliwiającym ich wykonanie w ramach norm czasu pracy może być także nieuświadomionym (a często być może także niepożądanym) efektem np. przeszacowania wydajności pracownika lub czasu niezbędnego na wykonanie określonych zadań. Nie można zatem zgodzić się z kategorycznym twierdzeniem

zawartym w skardze kasacyjnej, że samo wyznaczenie zadań w rozmiarze większym, niż są możliwe do wykonania w czasie pracy, oznacza, że pracodawca życzy sobie, aby pracownik świadczył pracę z przekroczeniem norm czasu pracy, i nakłada na pracodawcę obowiązek zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet jeżeli pracownik nie zwrócił mu uwagi na to, że nie może zleconych mu zadań wykonać w czasie pracy. Współdziałanie pracownika z pracodawcą jest tu konieczne, aby można było ustalić właściwy wymiar zadań. Trudno zresztą wyobrazić sobie, aby pracownik zatrudniony na samodzielny stanowisku wzdragał się przed zwróceniem uwagi pracodawcy na fakt, że wymiar jego zadań jest zbyt wysoki, a co za tym idzie nie żądał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W tym kontekście warto też zwrócić uwagę na okoliczność, że strony wprost w umowie o pracę przewidziały prawo powoda do stałego, ryczałtowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taki ryczałt, uzasadniony wobec charakteru pracy powoda, zakłada zatem, że strony przewidywały ewentualność konieczności pracy ponad normy czasu pracy, a także jej potencjalny wymiar, gdyż wysokość ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 134 § 3 k.p. w brzmieniu sprzed 2004 r.). W rozpoznawanej sprawie nie ustalono jednak ani wysokości ryczałtu (był on bowiem zawarty w kwocie wynagrodzenia powoda i w żaden sposób nie wyodrębniony), ani w związku z tym ilości godzin nadliczbowych, których przepracowanie strony przewidziały. Tymczasem utrwalone orzecznictwo uznaje, że ryczałt musi odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w tych godzinach, zaś zastąpienie określonego świadczenia ryczałtem znacznie odbiegającym od świadczenia należnego na ogólnych zasadach jest nieprawidłowe i nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Biuletyn Generalnej Prokuratury 1979/11/21; z dnia 12 stycznia 1977 r., I PRN 107/76, OSNCP 1977/9/171; a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 grudnia 1995 r., III APr 71/95, OSA 1996/11-12/34). Należy zatem zgodzić się z zarzutami skargi kasacyjnej, że uznanie, iż ryczałtowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może stanowić

niewyodrębnioną część wynagrodzenia zasadniczego jest naruszeniem art. 134 § 3 k.p. w brzmieniu sprzed 2004 r.

Z powyższych motywów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ k.p.c.).

/tp/