

Wyrok z dnia 10 lutego 2009 r.

II PK 149/08

1. Tylko kierownicy, którzy - podobnie, jak osoby zarządzające zakładem pracy - sprawują funkcję zarządzania tyle, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudnieni bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151⁴ § 1 k.p.).

2. Strony umowy o pracę nie mogą - także w drodze porozumienia zmieniającego - uregulować treści stosunku pracy w sposób naruszający zasadę równego traktowania (art. 18 § 3 k.p.).

Przewodniczący: SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca), Sędziowie: SN Zbigniew Korzeniowski, SA Maciej Pacuda.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 lutego 2009 r. sprawy z powództwa Marii P. przeciwko Szkole Wyższej P.R. w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie za nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia, dodatek za szkolenia, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 21 grudnia 2007 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej rozstrzygnięcia o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o odszkodowaniu za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części i zasądził od Skarbu Państwa - kasa Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz radcy prawnego Roberta B. tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) podwyższoną o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tej czynności w przepisach o podatku od towarów i usług, nie ob-

ciążając powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 21 grudnia 2007 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, zaskarżonego w części oddalającej powództwo Marii P. o zasądzenie od pozwanej Szkoły Wyższej P.R. w W. odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji (z wyjątkiem okoliczności polegającej na niepowiadomianiu przez powódkę o planowanych nieobecnościach w pracy), zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u pozwanej od 1 października 2001 r. do 28 lutego 2005 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika dziekanatu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.400 zł brutto. Od dnia 15 września 2003 r. została zatrudniona u pozwanej na stanowisku pracownika dziekanatu za wynagrodzeniem 1.500 zł brutto Agnieszka D.-P. - córka ówczesnego rektora Elżbiety D. Po upływie około roku jej wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 1.700 zł brutto. Miała ona niższe kwalifikacje, staż pracy oraz stanowisko służbowe od powódki. Maria P. odpowiadała za sprawy studentów kierunku humanistycznego, a Agnieszka D.-P. za sprawy studentów kierunku geograficznego i turystycznego.

Według poczynionych w sprawie ustaleń powódka odnosiła się do swego przełożonego - dyrektora administracyjno - finansowego - i do zleczanych przez niego obowiązków z lekceważeniem i niegrzecznie. Nie wykonywała niektórych jego poleceń i oceniała negatywnie w rozmowach z innymi osobami. Maria P. wypowiadała się negatywnie również o pozwanej. Bez powodu odnosiła się niegrzecznie i zniechęcająco do studentów oraz osób usiłujących zasięgnąć telefonicznie informacji o studiach u pozwanej. Swoje obowiązki wykonywała niedbale i z opóźnieniem, przekraczała swoje uprawnienia, nie dbała też o porządek w dziekanacie. Powódka przy-

chodziła do pracy o różnych godzinach i o różnych godzinach pracę kończyła. Nie podpisywała listy obecności, a czas jej pracy nie był ewidencjonowany ani kontrolowany. Maria P. zwracała się do przełożonego o podwyżkę wynagrodzenia, ale zależało jej jedynie na takiej, która nie byłaby oficjalnie ewidencjonowana, albowiem w przeciwnym razie spowodowałaby obniżenie pobieranej przez nią emerytury. Ponadto Sąd pierwszej instancji ustalił, że w okresach od 1 listopada 2002 r. do 30 listopada 2002 r. oraz od 7 lipca 2003 r. do 11 sierpnia 2003 r. powódka korzystała z zaplanowanego wcześniej urlopu wypoczynkowego, zgodnie z podpisanymi przez siebie wnioskami urlopowymi. Stosownie do kolejnych ustaleń, do 15 września 2003 r. powódka pracowała w każdą sobotę i niedzielę po trzy godziny dziennie. Pozwana nie zapłaciła jej dodatku za tę pracę ani nie udzieliła czasu wolnego. Za taką pracę w okresie od kwietnia 2002 r. do września 2003 r. należy się powódce dodatek w wysokości 905, 79 zł. Od dnia 15 września 2003 r. powódka otrzymywała za pracę w soboty i niedziele czas wolny. Nie wiadomo dokładnie, ile godzin powódka przepracowała ponad normatywny czas pracy w zwykłe dni robocze. Maria P. jako kierownik dziekanatu była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Obowiązywał ją normowany czas pracy - 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

Sąd Okręgowy za prawidłową uznał też ocenę prawną przedstawioną przez Sąd Rejonowy, akceptując stanowisko o zasadności i zgodności z prawem dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Za trafny uznany został także pogląd tego Sądu o braku podstaw do uwzględnienia żądania powódki odnoszącego się do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy z tej przyczyny, iż w okresie od 7 lipca 2003 r. do 11 sierpnia 2003 r. wykorzystywała urlop w naturze.

Za niewadliwe uznane zostało także stanowisko Sądu pierwszej instancji o przedawnieniu roszczeń powódki o zasądzenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres do marca 2002 r. oraz o braku podstaw do uwzględnienia takiego żądania odnośnie do okresu od kwietnia 2002 r. z tego względu, iż wbrew postanowieniu zawartemu w umowie o pracę, powódka zajmowała stanowisko kierownicze, bo faktycznie kierowała wyodrębnioną komórką organizacyjną, jaką był dziekanat, a zatem należała do grupy pracowników, którzy nie mają prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151⁴ § 1 k.p.). Niezależnie od tego, za prawidłową Sąd Okręgowy uznał konstatację Sądu Rejonowego odnośnie do nieudowodnienia roszczeń powódki w tym zakresie co do wysokości, opie-

rającą się na tym, że kolejne jej wyliczenia czasu pracy były ze sobą niespójne i z tej przyczyny nie zasługiwały na wiarę.

Odnosząc się natomiast do tej części apelacji, która dotyczyła rozstrzygnięcia o odszkodowaniu z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, Sąd drugiej instancji podniósł jedynie, iż skarżąca nie sformułowała w tym zakresie żadnych zarzutów wobec wyroku Sądu Rejonowego, którym oddalono to żądanie jako nieznajdujące oparcia w przepisach art. 18^{3a-3e} k.p., po stwierdzeniu, że powódka dążyła do uzyskania podwyżki wynagrodzenia, jednakże w zakresie niepowodującym zmniejszenia pobieranej emerytury, naciskając na pracodawcę, aby przyjął taki sposób rozliczeń, który zmierzałby do obejścia obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, skarżąc go w części (w punkcie I w całości) i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest: 1. art. 151⁴ k.p. (uprzednio art. 135 k.p.), poprzez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w bezzasadnym przyjęciu, że kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu przepisu jest również pracownik wykonujący pracę na równi z innymi członkami komórki, pomimo tego iż pojęcie to odnosi się wyłącznie do pracowników, których obowiązki ograniczają się do organizowania, kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej mu komórki; 2. art. 151⁴ k.p. (uprzednio art. 135 k.p.), poprzez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że wyodrębnioną komórką organizacyjną w rozumieniu przepisu jest także zespół pracowników, którym powierzono określone zadania, pomimo tego że pojęcie to zakłada charakter strukturalny wyodrębnienia komórki, a zatem oparcie w normach tworzących daną jednostkę; 3. art. 151⁴ k.p. (uprzednio art. 135 k.p.) w związku z art. 151¹ § 1 k.p. (uprzednio art. 134 k.p.), poprzez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie wyrażające się przyjęciem, że kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych pozbawieni są prawa do dodatkowego wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w zwykłe dni robocze również w sytuacji, gdy praca w godzinach nadliczbowych ma charakter systematyczny, powtarzalny oraz jest wynikiem nienależytej organizacji, pomimo tego iż praca w godzinach nadliczbowych tej grupy pracowników jest dopuszczalna wyłącznie w razie konieczności; 4. art. 6 k.c. w związku z art. 149 k.p. (uprzednio art. 129¹¹ k.p.) w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 322 k.p.c., poprzez przyjęcie, że ciężar dowodu w zakresie wykazania liczby godzin przepracowanych nadliczbowo, w sytuacji nieprowadzenia przez pracodawcę wbrew ciążące-

mu na nim obowiązku ewidencji czasu pracy, spoczywa na pracowniku, a w konsekwencji nieskorzystanie z możliwości zasądzenia odpowiedniej sumy według własnej oceny; 5.art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 161 k.p. w związku z art. 168 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie, przejawiające się dokonaniem przez Sąd drugiej instancji błędnej wykładni oświadczenia woli powódki zawartego w piśmie dotyczącym zaległego urlopu wypoczynkowego z dnia 13 listopada 2004 r. polegającej na przyjęciu, że powódka w powyższym piśmie, wskazując iż dotychczas przysługuje jej zaległy urlop w wymiarze 42 dni, przyznała okoliczność pełnego wykorzystania urlopu wypoczynkowego za rok 2003; 6. art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 3 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18 k.p., poprzez przyjęcie, że pracownik może wyrazić skutecznie zgodę na podjęcie wobec niego przez pracodawcę zachowań naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu poprzez niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę, pomimo tego że przepisy dotyczące zakazu nierównego traktowania mają charakter bezwzględnie obowiązujący.

Powódka zarzuciła nadto naruszenia przepisów postępowania mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: 1. art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na niesformułowaniu jednoznacznego poglądu prawnego w kwestii podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia prawa materialnego, tzn. braku stwierdzenia, czy zdaniem Sądu Okręgowego pracownik wykonujący pracę na równi z innymi członkami komórki może być uznany za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej oraz braku stwierdzenia, czy zdaniem Sądu drugiej instancji przesłanką konieczną uznania komórki organizacyjnej za wyodrębnioną jest odpowiednia regulacja zawarta w statucie bądź innym akcie tworzącym daną jednostkę organizacyjną; 2. art. 233 k.p.c. w związku z art. 231 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c., poprzez dokonanie rażąco dowolnej oceny dowodów przejawiającej się nieuprawnionym przyjęciem prymatu zeznań przełożonych i współpracowników powódki nad zeznaniami pozostałych świadków.

Opierając skargę na takich podstawach, powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie punktu I w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. Autor skargi w osobie radcy prawnego

reprezentującego powódkę z urzędu wniosł nadto o zasądzenie na jego rzecz kosztów nieopłaconej pomocy prawnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, wprowadzając specjalnego, ale jednak zwyczajnego środka odwoławczego, przysługującego w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw, gdyż jakkolwiek - zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę wyłączono możliwość oparcia jej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, oznaczonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c. Treść i kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty.

W takiej sytuacji brak jest możliwości uwzględnienia tych zarzutów skarżącej sformułowanych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej, które odnoszą się do naruszenia art. 233 w związku z art. 231 w związku z art. 316 w związku z art. 382 i w związku z art. 385 k.p.c., poprzez „dokonanie rażąco dowolnej oceny dowodów przejawiającej się nieuprawnionym przyjęciem prymatu zeznań przełożonych i współpracowników powódki nad zeznaniami pozostałych świadków”.

W podstawach skargi kasacyjnej nie sformułowano żadnego innego zarzutu odnośnie do rozstrzygnięcia dotyczącego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, co oznacza, iż w tej części skarga nie może być uwzględniona. Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw skargi. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa kasacji. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może więc skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Skoro zatem skarga kasacyjna powódki oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego nie zawiera żadnych zarzutów odnośnie do rozstrzygnięcia o odszkodowaniu za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, to nie ma możliwości uwzględnienia jej w tej części.

Skarga kasacyjna jest niezasadna również w zakresie dotyczącym orzeczenia o ekwiwalencie pieniężnym za urlop wypoczynkowy. Z art. 171 § 1 k.p. wynika, że ekwiwalent pieniężny przysługuje pracownikowi w przypadku niewykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Z ustaleń faktycznych poczynionych w tej sprawie na podstawie dokumentacji urlopowej wynika, iż skarżąca wykorzystwała należny jej urlop w naturze. Z uwagi na brak w skardze kasacyjnej zarzutów procesowych dotyczących tej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, ustaleniami tymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) i w tym kontekście nie ma możliwości uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 161 k.p. w związku z art. 168 k.p. Ustalenia faktyczne odnośnie do wykorzystania przysługującego powódce urlopu wypoczynkowego poczynione również na podstawie innych dowodów niż pismo powódki z 13 listopada 2004 r. wykluczają bowiem możliwość uznania, iż Sąd drugiej instancji dopuścił się naruszenia prawa materialnego poprzez dokonanie błędnej wykładni oświadczenia woli powódki zawartego w tym piśmie odnośnie do wymiaru zaległego urlopu wypoczynkowego.

W pozostałym zakresie skarga kasacyjna opiera się na usprawiedliwionych podstawach. Z art. 151⁴ § 1 k.p. wynika, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Na podstawie dotychczasowych poglądów judykatury należy przyjąć, że o zastosowaniu tego przepisu do określonego pracownika nie decyduje oznaczenie w umowie o pracę zajmowanego przez niego stanowiska jako kierowniczego, czy też pozbawionego takiej cechy. Okoliczność, iż według umowy o pracę powódka nie była kierownikiem dziekanatu, nie ma zatem przesądzającego znaczenia dla jej prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Hipoteza przepisu w części odnoszącej się do kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych nie dotyczy jednak takich pracowników, którzy kierując zespołem pracowników, wykonują jednocześnie pracę na równi z członkami tego zespołu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNCP 1982 nr 5 - 6, poz. 82, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245). W stanie faktycznym tej sprawy nie budzi zaś wątpliwości, że powódka wykonywała tego samego rodzaju pracę co drugi pracownik dziekanatu, do czego Sąd Okręgowy nie przywiązał żadnej wagi, uznając że zajmowała stanowisko kierownicze w rozumieniu omawianego przepisu.

Słusznie skarżąca podnosi również, iż z wyroku Sądu Okręgowego nie wynika, z jakich przyczyn dziekanat, w którym wykonywała swoje obowiązki, został uznany za wyodrębnioną komórkę organizacyjną w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. Punktem wyjścia dla interpretacji zakresu podmiotowego tego przepisu powinien być cel tej regulacji, będącej regulacją szczególną do podstawowej zasady obowiązującej w przedmiotowej kwestii, tj. zasady dodatkowego wynagradzania pracowników za pracę ponad normatywny czas pracy. Przepis art. 151⁴ § 1 k.p. wprowadza w tym zakresie wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, a także zastępców tych osób. Wyjątkowość tej regulacji wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, ale tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać

z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Według poglądów judykatury, o tym czy dana komórka jest wyodrębniona organizacyjnie decyduje zasadniczo akt określający strukturę wewnętrzną zakładu pracy, choć możliwe jest stworzenie takiej komórki *ad hoc* - dla osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu, wykonania pewnych skonkretyzowanych (jednorazowych, ograniczonych czasowo) zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7 - 8, poz. 112). Przy ocenie stopnia wyodrębnienia danej komórki organizacyjnej na potrzeby możliwości zatrudniania jej kierownika bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy zatem kierować się tym, że w przepisie art. 151⁴ § 1 k.p. chodzi o stanowiska dotyczące zarządzania (kierowania) zakładem pracy i to tylko stanowiska pod tym względem najważniejsze (kierownicze). Podobieństwo pod tym względem dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy w istocie rzeczy uzyskali relatywnie podobną, tyle tylko, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki, funkcję zarządzania kierowanymi przez nich wyodrębnionymi komórkami. Powódka jako pracownik dziekanatu, który nie został wyodrębniony w strukturze organizacyjnej pozwanej, wykonująca czynności podobne do tych, którymi zajmowała się druga osoba zatrudniona w tej komórce, tego rodzaju funkcji nie spełniała, wobec czego nie była objęta zakresem podmiotowym art. 151⁴ § 1 k.p., stąd zarzut naruszenia tego przepisu należy uznać za uzasadniony.

W powyższym kontekście za bezprzedmiotowe należało uznać zarzuty odnoszące się do błędnej interpretacji powyżej przytoczonego przepisu przez uznanie, iż kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych mogą być zatrudniani w godzinach nadliczbowych bez prawa do odrębnego wynagrodzenia w sposób nieograniczony, choć oczywiście rację ma skarżąca, iż zgodnie z utrwalonym orzecnictwem również tacy pracownicy mają prawo do odpowiedniej rekompensaty ponadnormalnego czasu pracy, jeżeli są zmuszeni do regularnego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy wskutek nienależytego zorganizowania pracy przez pracodawcę.

Nie można odmówić trafności również tym zarzutom skargi, które dotyczą naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 149 k.p. Prowadzenie ewidencji czasu pracy należy do obowiązków pracodawcy (art. 149 k.p.). Bezsporne jest, że pozwana nie wywiązywała się z tego obowiązku, bo nie ewidencjonowała czasu pracy powódki. Z

utrwalonego orzecznictwa Sąd Najwyższy wyznacza, iż zaniedbania pracodawcy w tym zakresie nie mogą negatywnie wpływać na uprawnienia pracownika dochodzącego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji ciężar dowodu, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, obciąża zatem pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). Prawidłowe rozumienie treści art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazywało przyjąć, że to na pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powódki, w szczególności tego, że powódka pracowała krócej, niż twierdziła w toku procesu. Tymczasem Sąd Okręgowy stwierdził, iż nawet bez uznania kierowniczego charakteru stanowiska zajmowanego przez powódkę jej roszczenie nie mogłoby być uwzględnione, bo skarżąca nie udowodniła go co do wysokości, skoro „kolejne wyliczenia powódki, zawierające coraz większą liczbę przepracowanych godzin, były ze sobą niespójne”. Trafnie skarżąca podnosi, iż stanowiło to nieuzasadnione przerzucenie na pracownika ciężaru dowodu na okoliczność przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych. W sytuacji, gdy pracodawca nie prowadzi, wbrew obowiązkowi, ewidencji czasu pracy, roszczenie pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie może zostać oddalone tylko dlatego, iż nie jest w stanie udowodnić, w jakich dniach i w jakim rozmiarze świadczył taką pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00 (OSNP 2003 nr 22, poz. 538), ewentualne komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru pracy w godzinach nadliczbowych mogą być bowiem rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 k.p.c.).

Na uwzględnienie zasługują także te zarzuty skargi kasacyjnej, które dotyczą rozstrzygnięcia o odszkodowaniu w związku z naruszeniem przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy

zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy - art. 262 § 2 pkt 1 k.p. (por. np. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r. I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12, poz. 231; z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty oraz wyroki z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego; z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8 - 9, poz. 114 oraz z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7 - 8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego). Wyjątki w tym zakresie wprowadzają jednak przepisy o nierównym traktowaniu pracowników (dyskryminacji). Zgodnie z art. 18 § 3 k.p., postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne; zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Oznacza to, że w razie sporu sądowego między stronami stosunku pracy, stwierdzając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia, sąd powinien ustalić (ukształtować) to wynagrodzenie na odpowiednim poziomie (zastąpić postanowienia umowy odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego). Z istoty, takie rozstrzygnięcie może dotyczyć ukształtowania treści trwającego stosunku pracy na przyszłość. Jeżeli natomiast chodzi o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy), to właściwą podstawą ewentualnych roszczeń pracownika jest art. 18^{3d} k.p., według którego osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. W odniesieniu do wynagrodzenia za pracę, odszkodowanie określone tym przepisem powinno być ustalone w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie pracownik powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym.

Według art. 18^{3a} § 2 k.p., równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn okre-

ślonych w § 1, a więc z przyczyn wymienionych przykładowo (por. art. 11² i 11³ k.p.). Oznacza to, że zakazane jest nierówne traktowanie z uwagi na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria, a nie tylko ze względu na kryteria wskazane przykładowo w art. 11², 11³ i 18^{3a} § 1 k.p. W rozpatrywanej sprawie przesłanką różnicującą sytuację skarżącej i drugiej pracownicy dziekanatu, według twierdzeń powódki, miały być powiązania rodzinne lepiej wynagradzanej osoby z władzami uczelni. Zgodnie z art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma więc znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości.

Powódka wykazała (a ją obciążał obowiązek dowodowy w tym zakresie), że wykonywała pracę tego samego rodzaju, wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku, jak wskazana przez nią pracownica otrzymująca wyższe wynagrodzenie za pracę. Podkreślenia wymaga, że chodzi o konieczność wykazania porównywalnych, a nie identycznych, kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia. Zauważyć też należy, że wynagrodzenie wskazanej przez powódkę pracownicy zostało ukształtowane na wyższym poziomie niż powódki już przy podjęciu przez nią pracy, a więc, gdy jeszcze nie było możliwe jego zróżnicowanie ze względu na ilość i jakość pracy. Powódka wykazała tym samym, że praca przez nią świadczona była równa (jednakowa) z pracą innego pracownika oraz że otrzymywała niższe wynagrodzenie niż ten, później zatrudniony pracownik. Wobec tego, na pozwanym pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, tak kształtując ich wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.).

Pozwana powoływała się na zróżnicowanie wynagrodzenia za pracę ze względu na wolę powódki, która „dążyła wprawdzie do uzyskania podwyżki, jednakże w zakresie niepowodującym zmniejszenia pobieranej emerytury, naciskając na pracodawcę, aby przyjął taki sposób rozliczeń, który w konsekwencji zmierzałby do obejścia obowiązujących w tym zakresie przepisów”, co Sąd drugiej instancji przyjął

za argument wystarczający dla odmowy uwzględnienia roszczenia powódki o odszkodowanie. Przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu mają tymczasem charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, iż strony umowy o pracę nie mogą, także w drodze porozumienia, uregulować treści stosunku pracy w sposób naruszający zasadę równego traktowania. Zgodnie z art. 353¹ k.c., strony zawierające umowę mogą bowiem ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Nie budzi wątpliwości, iż postanowienie umowne naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu sprzeciwia się ustawie, tj. przepisom zawartym w art. 11², 11³, a także w art. 18^{3a} - 18^{3c} k.p. Postanowienie takiej treści jest zatem nieważne, co wynika wprost z art. 18 § 3 k.p. Rację ma więc skarżąca, iż nie jest możliwe uznanie prawnej skuteczności wyrażenia przez pracownika zgody na takie ukształtowanie jego wynagrodzenia za pracę, które narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Przeciwnie stanowisko Sądu Okręgowego narusza więc przytoczone w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej przepisy prawa materialnego.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c. i art. 102 k.p.c. oraz § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz.1349 ze zm.) orzekł jak w sentencji.

=====