

Wyrok z dnia 17 lutego 2009 r.

I PK 160/08

1. Rozszerzenie w prawie zakładowym kręgu podmiotów określonych w art. 135 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r. było niedopuszczalne.

2. Oparcie się na matematycznych wyliczeniach biegłego nie uniemożliwia sądowi zastosowania art. 322 k.p.c. po dokonaniu wszechstronnej oceny materiału dowodowego i rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Przewodniczący SSN Małgorzata Gersdorf, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 lutego 2009 r. sprawy z powództwa Piotra G. przeciwko J. Spółce Węglowej SA w J.-Z. Kopalni Węgla Kamiennego „B.” w O. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 28 lutego 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Piotr G. domagał się zasądzenia od Kopalni Węgla Kamiennego „B.” SA w O. kwoty 24.862 zł z tytułu przepracowania 750 godzin i 40 minut w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2001 r. do sierpnia 2003 r. Wyrokiem z dnia 12 lipca 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Mikołowie oddalił powództwo po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1 kwietnia 1994 r. do 16 lutego 2004 r. na stanowisku nadsztygara górniczego pod ziemią. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za porozumieniem stron w związku z przejściem powoda

na emeryturę. Od dnia 1 kwietnia 1999 r. powód pracował jako nadsztygar górniczy do spraw robót przygotowawczych i obcych podmiotów gospodarczych pod ziemią. Stanowisko nadsztygara górniczego należy do wyższego dozoru ruchu zakładu górniczego. Z karty zajmowanego ostatnio przez powoda stanowiska wynika, że jako osoba wyższego dozoru ruchu zakładu górniczego nadsztygar górniczy jest powołany do sprawowania systematycznego nadzoru nad przebiegiem robót górniczych oraz stanem bezpieczeństwa i higieny w wyznaczonym rejonie oraz podlega bezpośrednio kierownikowi robót górniczych przygotowawczych i obcych podmiotów gospodarczych, a do zakresu jego zadań należy w szczególności samodzielne kierowanie, koordynowanie i nadzorowanie zgodnie z obowiązującymi przepisami powierzonych robót górniczych. Czas pracy powoda określał § 11 pkt 2a rozdziału V obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy, stanowiący, że jest to 7,5 godziny płatne jak za 8 godzin. Nadsztygar górniczy nie ma obowiązku codziennego zjazdu pod ziemię, gdyż jest to stanowisko nierobotnicze pod ziemią. Zarządzeniami wewnętrznymi określono limity zjazdów osób wyższego dozoru ruchu zakładu górniczego pod ziemię. Limit dla powoda wynosił 16 zjazdów w skali miesiąca, co wystarczało do uzyskania pełnego wynagrodzenia wraz z całym dodatkiem z Karty Górnika. Czas przebywania pod ziemią określony został na 4,5 godziny na zmianie A, a na pozostałych zmianach - w godzinach dostosowanych do pracy szybu zjazdowego. Zmiany pracowników pracujących stale pod ziemią i nadsztygarów zająbiają się, nie są to te same godziny, np. sztygar na drugiej zmianie zaczyna pracę przed wyjazdem pierwszej zmiany pracowników, co związane jest z zakresem jego obowiązków związanych z rozpoczęciem i zakończeniem zmiany. W § 1 zarządzenia wewnętrznego prezesa zarządu-dyrektora Kopalni z dnia 2 kwietnia 2003 r., nr 4/2003, precyzującego wykaz stanowisk podlegających zakwalifikowaniu jako kierownicze w rozumieniu art. 135 k.p., stanowisko nadsztygara prowadzącego zmianę zostało zakwalifikowane do stanowisk, na których wykonywanie w razie konieczności pracy poza normalnymi godzinami pracy następuje bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód był osobą wyższego dozoru ruchu zakładu górniczego, zajmując samodzielne stanowisko związane z pełnieniem funkcji koordynujących i kontrolnych. Samodzielność ta warunkuje organizację i system pracy na tym stanowisku przy określeniu ogólnych zasad (np. limit zjazdów). Zająbiając się czasem pracy nadsztygarów i pracowników dołowych daje możliwość wykonania za-

dań takich jak odebranie raportów, zapoznanie się z sytuacją, wydanie poleceń. Podpisanie książki raportowej kończącej zmiany może być dokonane przez nadsztygara z następnej zmiany, gdyż brak jest w tym zakresie określonych wymogów. Podnoszona przez powoda konieczność dokonania czynności przed rozpoczęciem zmiany i po jej zakończeniu w czasie po 45 minut nie znalazła potwierdzenia w zeznaniach świadków również pełniących funkcje nadsztygarów. Stwierdzili oni, że dłuższe przebywanie w pracy przed lub po zmianie wynikało z ich odpowiedzialności za powierzone obowiązki. Nadto nadsztygarzy zostali zaliczeni do osób ze ścisłego kierownictwa zakładu.

Wyrokiem z dnia 3 lutego 2005 r. Sąd Okręgowy w Katowicach uchylił powyższy wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, wskazując, że istotą sporu jest rozstrzygnięcie kwestii, czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i czy w świetle art. 135 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2003 r. przysługuje mu z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie. W ocenie Sądu odwoławczego, w świetle art. 133 § 1 k.p. oraz obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach tzw. skróconego czasu pracy, który wynosił dla niego 7,5 godziny na dobę. Przekroczenie tej normy stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych przypadających bezpośrednio po upływie obowiązującego powoda czasu pracy. Pracą w godzinach nadliczbowych jest nie tylko praca przekraczająca średniotygodniową normę czasu pracy wynoszącą dla powoda 37,5 godziny, ale także praca, która w każdej dobie przekraczała normę dobową wynoszącą w jego przypadku 7,5 godziny. W konsekwencji powodowi za pracę świadczoną ponad obowiązującą go normę dobową przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Na zakładzie pracy spoczywa bowiem obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania poza ustawowym czasem pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze lub samodzielne. Jeżeli z przyczyn organizacyjnych jest to niemożliwe, takiemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Do obowiązków pracownika nie należy bowiem stała praca w czasie przekraczającym ustawowy czas pracy. Przepis art. 135 § 1 k.p., wymieniając kategorie pracowników, którym przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, główni księgowi i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępcy tych osób), dotyczył tylko pracy w godzinach nadliczbowych wykony-

wanej na polecenie przełożonego, o ile praca ta przypadła w niedzielę, święto lub w dodatkowy dzień wolny od pracy, a za pracę w tym dniu pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy. Sąd drugiej instancji wskazał, że kierowane przez pracowników pełniących funkcje kierowników i ich zastępców komórki organizacyjne muszą mieć doniosłą rangę w strukturze organizacyjnej i być wyraźnie wyodrębnione. Biorąc pod uwagę strukturę organizacyjną obowiązującą w pozwanej Kopalni należy przyjąć, że ranga stanowiska powoda nie jest na tyle doniosła, aby uzasadniała pozbawienie go prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o przepis art. 135 § 1 i 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r. W konsekwencji Sąd odwoławczy nakazał przy ponownym rozpoznawaniu sprawy przeanalizowanie czasu pracy powoda i ustalenie czy i w jakim rozmiarze była przez niego wykonywana praca w godzinach nadliczbowych oraz jakie z tego tytułu winien otrzymać wynagrodzenie.

Rozpoznając ponownie sprawę Sąd Rejonowy, z powołaniem się na art. 151 § 1 zdanie pierwsze oraz art. 151¹ § 1 k.p., stanął na stanowisku, że pracownicy średniego i wyższego dozoru wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż organizacja pracy wymagała wcześniejszego przybycia i późniejszego wyjścia z pracy o 30-45 minut celem wykonania wszystkich potrzebnych czynności organizacyjnych, takich jak wydanie poleceń, zapoznanie się z raportami oraz rozliczenie dniówek. Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od marca 2001 r. do sierpnia 2003 r. powód poniósł szkodę w kwocie 24.436,85 zł, wynikającej z wyliczenia biegłego dokonanego w opinii z dnia 6 września 2005 r. w oparciu o zapisy czytnika czasu pracy RCP oraz przy uwzględnieniu żądania powoda ograniczającego się do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości 750 godzin i 40 minut i braku pełnej ewidencji czasu pracy. W konsekwencji Sąd Rejonowy zastosował kryteria określone w art. 322 k.p.c., stając na stanowisku, że wobec braku pełnej dokumentacji czasu pracy powoda nie jest możliwe wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu jednocześnie o zapisy czytnika czasu pracy RCP oraz szychtownice.

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2008 r. Sąd Okręgowy w Katowicach oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku, wskazując, że w sprawie znajdował zastosowanie stan prawny obowiązujący przed dniem 1 stycznia 2004 r., który został poddany wykładni w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego z dnia 3 lutego 2005 r. Sąd ten przesądził dwie kwestie. Po pierwsze, że art. 133 § 1 k.p. stanowi o normach

ustalonych zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, a nie o normach czasu pracy ustalonych w Kodeksie pracy. W konsekwencji normami czasu pracy, których przekroczenie powoduje, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych są nie tylko normy określone w Kodeksie pracy, lecz również inne normy czasu pracy, pod warunkiem, że są ustalone zgodnie z przepisami tego Kodeksu. Po drugie, że w przypadku kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych oraz ich zastępców przyjmuje się, iż kierowane przez takie osoby komórki muszą mieć doniosłą rangę w strukturze organizacyjnej i być wyraźnie wyodrębnione, a ranga tych stanowisk musi być doniosła, o czym świadczy ich potraktowanie tak samo jak głównych księgowych. Powoda, ze względu na rangę zajmowanego przez niego stanowiska, nie można było zakwalifikować do kategorii kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych. Tym samym dywagacje strony pozwanej w tym względzie naruszają art. 386 § 6 k.p.c., a rzeczą Sądu rozpoznającego ponownie sprawę było jedynie ustalenie czy i w jakim rozmiarze była wykonywana przez powoda praca w godzinach nadliczbowych i jakie z tego tytułu winien otrzymać wynagrodzenie.

Mając na uwadze, że czytniki elektroniczne RCP określają jedynie czas wejścia na teren i wyjścia z terenu zakładu pracy, Sąd drugiej instancji, posługując się uzupełniającą opinią biegłego, dokonał ustalenia czasu pracy powoda w oparciu o tzw. szychtownice. W ocenie Sądu Okręgowego, te ostatnie określają ewidencjonowany czas pracy, jednakże nie uwzględniają faktycznego czasu pracy powoda. W tej sytuacji jedynie słuszne było zastosowanie wariantu wyliczenia przyjętego przez Sąd pierwszej instancji z uwzględnieniem art. 322 k.p.c. Sąd Okręgowy wskazał, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy wykonując czynności służbowe zarówno w czasie zmiany, jak i przed jej rozpoczęciem oraz po jej zakończeniu. W wykonywaniu obowiązków na stanowisku nadsztygara konieczność przepracowania dodatkowego czasu wynikała nie z braku umiejętności w organizowaniu pracy, ale z samych założeń organizacji pracy dla tego stanowiska. Nadsztygar musiał bowiem stawić się w pracy odpowiednio wcześniej, aby dokonać szeregu czynności związanych z organizacją pracy, zaś po skończonej dniówce wykonywał obowiązki związane z zakończeniem pracy oraz jej przebiegiem. Nadto do jego obowiązków należało szereg innych czynności, które wykonywał sam bądź z innymi pracownikami. Strona pozwana miała świadomość świadczenia pracy przez powoda ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a sposób świadczenia pracy przez pracowników dozoru był u niej

normą i zjawiskiem powszechnym. Kierownictwo strony pozwanej miało pełną świadomość konieczności regularnego występowania „nadgodzin”, a taka świadomość stanowi dorozumianą zgodę pracodawcy na pracę pracownika w godzinach nadliczbowych.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła: 1) naruszenie prawa materialnego, to jest a) § 11 ust. 2 lit. a i b regulaminu pracy w związku z art. 9 k.p., poprzez ich nieprawidłową wykładnię i uznanie, że czas pracy powoda wynosił 7,5 godziny, podczas gdy obowiązywała go norma 8-godzinna, b) art. 135 § 1 k.p. (obecnie 151⁴ § 1 k.p.), poprzez jego nieprawidłową wykładnię i nieuznanie stanowiska, na którym pracował powód, za stanowisko, o którym mowa w tym przepisie, c) art. 133 § 1 k.p. (obecnie art. 151 § 1 k.p.) w związku z art. 128 § 1 k.p., poprzez ich nieprawidłową wykładnię i zastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że praca, którą wykonywał powód, była pracą w godzinach nadliczbowych; 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to a) art. 328 § 2 w związku z art. 233 k.p.c., poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie i nieuzasadnienie okoliczności przyjętych za podstawę orzeczenia, co nie tylko narusza wymóg uzasadnienia orzeczenia, ale także przeczy istocie swobodnej oceny dowodów kontrolowanej, w której sąd jest zobowiązany do uzewnętrznienia swojego procesu decyzyjnego, niedostateczne uzasadnienie motywów rozstrzygnięcia niweczy zaś możliwość oceny jego prawidłowości: b) art. 227 w związku z art. 217 k.p.c., poprzez nieodniesienie się do istotnych i udowodnionych okoliczności podnoszonych przez stronę pozwaną w toku postępowania; c) art. 322 k.p.c., poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie, to jest nieuprawnione zastosowanie tego przepisu łącznie z oparciem się na dowodzie z opinii biegłego uznanej za wiarygodną i precyzyjną w sytuacji, gdy wskazany przepis umożliwia sądowi uwzględnienie żądania pozwu, pomimo tego że nie jest ono możliwe do ścisłego udowodnienia (chodzi o niemożliwość ścisłego ustalenia szkody na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny przez sąd); naruszenie polega więc na tym, że kwota wskazana w opinii biegłego odzwierciedla w pełni tak żądanie pozwu, jak i zasądzoną kwotę.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie

powództwa w całości bądź o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że określona w § 11 ust. 2 lit. a obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy norma czasu pracy 7,5 godziny na dobę (płatne jak za 8 godzin) i przeciętnie 37,5 godziny na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym odnosi się do pracowników zatrudnionych pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód jako nadsztygar górniczy, dla którego w § 1 pkt 3 a, b oraz c w związku z § 1 pkt 1 zarządzenia wewnętrznego [...] z dnia 8 sierpnia 2000 r. ustalony został limit zjazdów pod ziemię, nie był pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy pod ziemią i z tego względu znajdował do niego zastosowanie § 11 ust. 2 lit. b regulaminu, zgodnie z którym „dla pozostałych pracowników norma czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym”. Powód mógł przy tym wykonać czynności związane z rozpoczęciem i zakończeniem zmiany w czasie po 15 minut przypadających przed rozpoczęciem i po zakończeniu zmiany, a nie w ciągu łącznie 1,5 godziny przy przyjęciu obowiązującego go 7,5-godzinnego czasu pracy. Skarżący wskazał nadto, że stanowisko nadsztygara górniczego należy do wyższego dozoru ruchu zakładu górniczego, a do jego obowiązków należy samodzielne kierowanie, koordynowanie i nadzorowanie powierzonych robót górniczych. Jako kierownik zmiany posiada kompetencje kierownika ruchu zakładu górniczego i podlega bezpośrednio kierownikowi robót górniczych. Wszystko to uzasadnia uznanie stanowiska nadsztygara górniczego za określone w art. 135 § 1 k.p., a stwierdzenie przez Sąd drugiej instancji, iż ranga tego stanowiska nie jest na tyle doniosła, by pozbawiało to powoda prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie jest przekonujące. W ocenie skarżącego, przebywanie na terenie zakładu pracy nie jest równoznaczne z pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy, o którym stanowi art. 128 § 1 k.p., a pracodawca nigdy nie zobowiązywał powoda do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych poza przypadkami udokumentowanymi pisemnymi poleceniami. Stanowisko nadsztygara górniczego jest stanowiskiem samodzielnym, osoba na nim zatrudniona sama organizuje swój czas pracy, a okoliczność, iż przebywa w zakładzie pracy ponad 8 godzin nie oznacza, iż wykonuje w tym czasie pracę ponad obowiązujące ją normy. Powód nie wykazał sposobu ustalenia, że w spornym okresie pracował w godzinach nadliczbowych przez 750 godzin i 40 minut, w sytuacji, gdy zgodnie z systemem rejestracji czasu pracy RCP przebywał na terenie zakładu pracy

przez 1.278 godzin, a z systemu szychtownic, za pomocą którego ewidencjonuje się faktyczny wymiar czasu pracy, wynika, że w tym okresie przepracował zaledwie kilka „nadgodzin”. W konsekwencji za pracę w godzinach nadliczbowych uznane zostały godziny przebywania powoda na terenie zakładu pracy, co narusza art. 133 § 1 w związku z art. 128 § 1, a przynajmniej nie można odróżnić, które godziny stanowią pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu tych przepisów, a które są tylko godzinami spędzonymi na terenie zakładu pracy, występowania których powód nie kwestionuje.

W odniesieniu do zarzutów naruszenia przepisów postępowania skarżący podniósł, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, na jakich przesłankach oparł się Sąd drugiej instancji rozstrzygając kwestie odnośnie do obowiązującego powoda czasu pracy oraz charakteru zajmowanego przez niego stanowiska. Odwołanie się w tym zakresie wyłącznie do art. 386 § 6 k.p.c. jest niewystarczające i narusza art. 328 § 2 w związku z art. 233 k.p.c. Skarżący wskazał, że Sądy obu instancji pominęły szereg podnoszonych przez niego zarzutów, w tym wniosek o przeprowadzenie stosownego dowodu dla wykazania, że zgodnie z systemem ewidencji czasu pracy prowadzonym przy pomocy szychtownic powód przepracował zaledwie kilka godzin nadliczbowych oraz zarzuty odnoszące się do niewiarygodności twierdzeń powoda co do przepracowania takiej samej liczby godzin nadliczbowych każdego dnia. Doprowadziło to do naruszenia art. 227 w związku z art. 217 k.p.c. Wreszcie skarżący stwierdził, że niedopuszczalne jest zastosowanie art. 322 k.p.c. przy jednoczesnym oparciu orzeczenia na dowodzie z opinii biegłego i uzasadnieniu takiego stanowiska „jedynie słusznym rozwiązaniem” bez podania jakichkolwiek argumentów na poparcie tej słuszności. Skoro z opinii biegłego wynika, że system RCP wykazał przepracowanie przez powoda 1.278 „nadgodzin”, zaś powód domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w rozmiarze 750 godzin i 40 minut, to sam zakwestionował wiarygodność tego systemu dla wyliczenia ilości przepracowanych godzin nadliczbowych. W konsekwencji Sąd drugiej instancji winien opinię biegłego uznać w całości lub odmówić jej wiarygodności. Dopiero taka ocena stanowiłaby podstawę do zastosowania art. 322 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie jej zarzuty mogą być uznane za trafne. Spośród zarzutów naruszenia prawa materialnego zasadny okazał się zarzut obrazy § 11 pkt 2 lit. a i b obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy (w związku z art. 9 § 1 k.p.), poprzez uznanie, że norma obowiązującego powoda czasu pracy wynosiła 7,5 godziny na dobę. W tym względzie Sąd drugiej instancji powołał się na związanie oceną prawną dokonaną w wyroku uchylającym poprzednie orzeczenie Sądu pierwszej instancji i przekazującym mu sprawę do ponownego rozpoznania (art. 386 § 6 k.p.c.). Podstawę wskazanej oceny stanowiło postanowienie § 11 pkt 2 lit. a obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy (przy czym w aktach sprawy znajduje się jedynie regulamin pracy obowiązujący od 22 kwietnia 2003 r.), posiadającego moc wiążącą z mocy art. 133 § 1 (w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r.) w związku z art. 9 § 1 k.p. Z brzmienia tego postanowienia wyprowadzony został wniosek, że „powód zatrudniony był w ramach tzw. skróconego czasu pracy”, który wynosił dla niego 7,5 godziny na dobę i przeciętnie 37,5 godziny tygodniowo. Trafnie skarżący zarzuca, że przytoczone uregulowanie odnosi się do pracowników zatrudnionych stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pod ziemią, a do pozostałych pracowników znajduje zastosowanie § 11 pkt 2 lit. b regulaminu, ustanawiający 8-godzinną normę czasu pracy. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że powód, zatrudniony na stanowisku nadsztygara górniczego do spraw robót przygotowawczych i obcych podmiotów gospodarczych pod ziemią, nie miał obowiązku codziennego zjeżdżania pod ziemię, a zarządzeniami wewnętrznymi ustalony został dla niego limit zjazdów (16 w ciągu miesiąca) oraz czas przebywania pod ziemią (4,5 godziny na zmianie A, a na pozostałych zmianach w godzinach dostosowanych do pracy szybu zjazdowego). Przy takich ustaleniach faktycznych i brzmieniu postanowień § 11 pkt 2 lit. a oraz b regulaminu pracy dokonana przez Sąd drugiej instancji ocena nie zawiera jakiegokolwiek próby interpretacji pojęcia „pracownicy zatrudnieni stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pod ziemią”. Rację ma skarżący, że przesądzająca nie może być w tym względzie nazwa zajmowanego przez powoda stanowiska, z pominięciem obowiązującego go faktycznie wymiaru czasu pracy w takich warunkach, jeśli się przy tym uwzględni, że wykaz stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy poniżej norm określonych w art. 129 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r.) dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia - na czas ich trwania - określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie

pracy (art. 130 § 2 k.p. według brzmienia przed zmianą dokonaną z dniem 1 stycznia 2004 r.), przy czym postanowienia tego ostatecznego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (art. 9 § 3 k.p.).

Niezasadne są natomiast zarzuty naruszenia art. 135 § 1 i art. 133 § 1 w związku z art. 128 § 1 k.p. (wskazane przepisy w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r.). Przepis art. 135 § 1 k.p. przewidywał wyjątek od zasady wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w odniesieniu do pracowników zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, głównych księgowych i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępców tych osób. Formułując i uzasadniając zarzut błędnej wykładni wskazanego przepisu, poprzez nieuznanie zajmowanego przez powoda stanowiska za określone w art. 135 § 1 k.p., skarżący nie wyjaśnia, o który z kręgu podmiotów objętych tą normą prawną mu chodzi. Wyłączając z oczywistych względów stanowiska głównego księgowego i pracownika zarządzającego, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, za którego należy uznać osobę stanowiącą pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadającą ogólną kompetencję do zarządzania taką jednostką, a także ich zastępców, wywody skarżącego mogą odnosić się do kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy bądź jego zastępcy. Odnośnie do tego kręgu podmiotów objętych normą art. 135 § 1 k.p., kwestia uprawnienia osoby sprawującej funkcję kierowniczą u pracodawcy do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych łączy się z pojęciem wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy. Przyjmuje się, że decyduje o tym zasadniczo struktura wewnętrzna pracodawcy wynikająca ze statutu, schematu organizacyjnego lub innego aktu regulującego strukturę wewnętrzną, a także rodzaj prowadzonej przez pracodawcę działalności oraz miejsce i sposób wykonywania zadań wprost z tą działalnością związanych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04 (OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112 i orzeczenia tam powołane). W wyroku z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że po pierwsze - wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, inaczej rzecz ujmując, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności oraz po drugie - że w art. 135 § 1 k.p. chodzi o stanowiska dotyczące zarządzania (kierowania) zakładem pracy i to tylko pod tym względem stanowiska najważ-

niejsze (kierownicze). Szczególne podobieństwo w tym zakresie 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. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną w pełni ten pogląd podziela, zauważając nadto, że o ile dopuszczalne jest w zakładowym prawie pracy „zawężanie” określonego w art. 135 § 1 k.p. katalogu stanowisk, to nie jest dopuszczalne jego rozszerzanie, a ocena czy pracownik był, czy też nie był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej dokonywana być musi w każdym przypadku indywidualnie.

Uwzględniając obydwie omówione wyżej płaszczyzny art. 135 § 1 k.p., Sąd drugiej instancji przyjął, że kierowane przez pracowników pełniących funkcje kierowników i ich zastępców komórki organizacyjne muszą mieć doniosłą rangę w strukturze organizacyjnej pracodawcy i być wyraźnie wyodrębnione. W konsekwencji ocenił, iż w świetle struktury organizacyjnej strony pozwanej ranga zajmowanego przez powoda stanowiska pracy nie uzasadniała zaliczenia go do zakresu podmiotowego art. 135 § 1 k.p. Inaczej rzecz ujmując, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że powód, pomimo pełnienia funkcji kierowniczej, nie może być uznany za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, ani jego zastępcę. Skarżący, koncentrując się na atrybutach stanowiska nadsztygara górniczego wskazujących na jego samodzielny i kierowniczy charakter, w ogóle pominął w sformułowaniu zarzutu i jego uzasadnieniu pierwszorzędną kwestię jaką jest - w świetle brzmienia art. 135 § 1 k.p. - zagadnienie ewentualnego kierowania przez powoda komórką organizacyjną posiadającą przymiot wyodrębnienia jej w zakresie zarządu zakładem pracy. Oznacza to, że skarżący nie kwestionuje dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny, iż powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej ani też zastępcą takiej osoby. Powoduje to niezasadność skonstruowanego zarzutu, gdyż ograniczenia zawarte w przytoczonym przepisie nie odnoszą się do wszystkich pracowników zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne i zarządzających zespołami ludzi, ale tylko do pracowników będących kierownikami wyodrębnionych komórek organizacyjnych bądź ich zastępcami.

Naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 133 § 1 w związku z art. 128 § 1 k.p. skarżący upatruje w uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych godzin przebywania powoda na terenie zakładu pracy, podczas których praca nie była przez

niego wykonywana. Tymczasem taka ocena prawna nie wynika z motywów zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy uznał jedynie za Sądem pierwszej instancji, że niemożliwe jest ściśle ustalenie, jaką liczbę godzin spośród godzin, w których powód przebywał na terenie zakładu pracy ponad obowiązującą go normę, a wynikających z czytników elektronicznych RCP, stanowiła praca w godzinach nadliczbowych, w sytuacji, gdy ewidencjonowany przez szychtownice czas pracy nie uwzględniał faktycznego czasu pracy powoda. Jest to kwestia faktu, a nie prawa, i z tego względu nie może być podważana w ramach zarzutu naruszenia prawa materialnego.

Z powyższym zagadnieniem pozostaje w ścisłym związku zarzut naruszenia art. 322 k.p.c., powołany w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania. Zarzut ten uznać należy za zasadny. Zgodnie z przytoczonym unormowaniem, jeżeli w wymienionych w nim sprawach sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw ustawodawca przyjął zatem, że kiedy fakt poniesienia szkody jest bezsporny, a ściśle ustalenie jej wysokości na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości szkody na podstawie własnej oceny „opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy”. Rozważenie to winno opierać się na przeprowadzonych dowodach potwierdzających istnienie okoliczności, ocenie wiarygodności twierdzeń stron oraz prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy. Nie jest przy tym wystarczające samo powołanie się na brzmienie normy prawnej lub na zasady słuszności, jak uczynił to Sąd drugiej instancji.

Sąd Okręgowy przyjął, że powód udowodnił co do zasady swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zeznaniami świadków, nie był natomiast w stanie wykazać jego wysokości z uwagi na okoliczność, iż obydwie ewidencje prowadzone przez pracodawcę, to jest system elektroniczny RCP oraz system szychtownic nie odzwierciedlały faktycznego czasu jego pracy. Niemożliwe zatem było wyliczenie jednocześnie w oparciu o oba wskazane systemy przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych, a w konsekwencji należnego mu z tego

tytułu wynagrodzenia. W takiej sytuacji Sąd drugiej instancji, stojąc na stanowisku, że w przypadku powoda pracą w godzinach nadliczbowych była praca świadczona ponad 7,5 godzin na dobę, uznał, iż wysokość żądania można ustalić w przybliżeniu, przyjmując wiarygodność twierdzeń powoda o świadczeniu przez niego pracy ponad taki wymiar codziennie w rozmiarze 1,5 godziny na dobę (45 minut przed i 45 minut po zakończeniu zmiany), łącznie w ilości 750 godzin i 40 minut. W pierwszym rzędzie takie założenie nie może być przyjęte bez dokonania niebudzącej wątpliwości oceny obowiązującej powoda normy czasu pracy, gdy uwzględni się skuteczność kasacyjnego zarzutu naruszenia § 11 pkt 2 lit. a oraz b obowiązującego u strony pozwanej regulaminu (regulaminów) pracy. Nadto Sąd drugiej instancji w ogóle nie wyjaśnił, z jakich względów - w jego ocenie - ewidencja czasu pracy przy pomocy systemu szychtownic nie odzwierciedlała faktycznego czasu pracy powoda oraz dlaczego oparł swoje założenia na twierdzeniach powoda, skoro poczynione w sprawie na podstawie zeznań świadków ustalenia wskazują wprawdzie na konieczność wcześniejszego rozpoczynania pracy przez pracowników wyższego i średniego dozoru, ale po pierwsze - o 30-45 minut przed rozpoczęciem zmiany, a po drugie - nie wiadomo, z jakich przyczyn brak jest jakichkolwiek ustaleń co do czasu wykonywania przez tych pracowników obowiązków po zakończeniu zmiany i jakich obowiązków. Co prawda, nie można zgodzić się z prezentowanym przez skarżącego poglądem, że oparcie się na matematycznych wyliczeniach z opinii biegłego uniemożliwia zastosowanie art. 322 k.p.c., gdyż w przypadku żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasady kompensaty z przysługującymi dodatkami i pochodnymi - jako regulowane przez przepisy prawa materialnego - znajdują w pełni zastosowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 275/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 132). Rezultat takich wyliczeń może być przy tym zgodny z wysokością dochodzonego roszczenia, ale tylko wówczas, gdy ustalona w ten sposób przez sąd „odpowiednia suma” wynika z założeń przyjętych przez niego na podstawie wszechstronnej oceny i rozważenia materiału dowodowego sprawy. Braki we wskazanym zakresie czynią zasadnym także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.

Niezasadny jest natomiast zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, co rodzi ten skutek, że w postępowaniu kasacyjnym nie może być brany pod uwagę zarzut obrazy przytoczonego przez skarżącego przepisu motywowany dowolną lub odmienną oceną zgromadzonych w sprawie dowodów

bądź naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2007 r., I UK 36/07, Lex nr 390123, z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 123/07, Lex nr 442862, z dnia 4 marca 2008 r., II UK 130/07, Lex nr 459312 oraz postanowienie z dnia 8 maja 2008 r., V CSK 579/07, Lex nr 393889).

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 227 w związku z art. 217 k.p.c. Zgodnie z tym pierwszym, przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Sąd drugiej instancji nie postąpił wbrew normie zawartej w tym przepisie, skoro nie przeprowadził dowodów na okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia, ani też nie oddalił, błędnie stosując ten przepis, wniosków dowodowych zmierzających do wyjaśnienia istotnych okoliczności faktycznych. Co prawda, skarżący twierdzi, że „stosowny dowód” dla ustalenia czasu pracy powoda za pomocą „tzw. szychtownic” nie został przeprowadzony mimo złożenia w tym przedmiocie stosownego wniosku, jednakże dowód z uzupełniającej opinii biegłego dla wyjaśnienia powołanej wyżej okoliczności został przez Sąd drugiej instancji przeprowadzony, a skarżący innego dowodu (pominiętego) nie wskazuje. W konsekwencji bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 217 § 2 k.p.c., w myśl którego sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki oraz art. 217 § 1 k.p.c., który adresowany jest do stron (wynika z niego termin przedstawienia dowodów) i nie odnosi się do dopuszczenia lub odmowy przeprowadzenia dowodów. Nie wiadomo zatem, w jaki sposób przepis ten miałby być naruszony przez Sąd odwoławczy. Wskazane wyżej przepisy odnoszą się do gromadzenia przez sąd materiału dowodowego i z tych względów „nieustosunkowanie się do podnoszonych twierdzeń i zarzutów” oraz „nieodniesienie się do istotnych i udowodnionych okoliczności” podnoszonych przez stronę nie leży w ich płaszczyźnie.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====