



Sygn. akt II PK 34/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lipca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Tomasza M.

przeciwko N. P. S.A. w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lipca 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 26 września 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2008 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w P., uwzględniając w całości powództwo Tomasza M. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia 2005 r. do września 2006 r. (za wyjątkiem lipca 2006 r.), zasądził od pozwanej N. P. S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda kwotę 48.207,86 zł z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot wymienionych w punkcie pierwszym sentencji wyroku oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy - na podstawie zeznań świadków oraz powoda - ustalił, że powód w okresie objętym żądaniem pozwu pracował na stanowisku Kierownika Dystrybucji i Logistyki w oddziale pozwanej spółki w P. Powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy 8 godzin i tygodniowa - przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W pozwanej spółce funkcjonowały karty ewidencji czasu pracy w formie wydruków komputerowych, na których w rubryce „faktyczny czas pracy” figurowały godziny 8.00-16.00. Na wydrukach zarówno powód, jak i jego zastępca nie mogli wpisywać faktycznego czasu pracy. Na karcie ewidencji czasu pracy za miesiąc czerwiec 2006 r. powód wpisywał, że pracował w każdą sobotę w miesiącu. Za tę pracę powód nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia. W lipcu 2006 r. powód wpisywał faktyczny czas pracy (przekraczający ośmiogodzinny dobowy wymiar). Z przyczyn technicznych lista przepracowanych godzin przygotowana przez powoda nie została zaakceptowana przez system ewidencjonujący czas pracy i dlatego powód musiał wypełnić ponownie ten dokument, podając jako godziny pracy czas pomiędzy 8:00 a 16:00. Powód dodatkowo wpisał pracę świadczoną w soboty i na jego wyraźne żądanie pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z tego tytułu w kwocie 1.114,23 zł. Szczególne nasilenie pracy i zwiększenie zakresu obowiązków związane było z sezonem trwającym od marca-kwietnia do września-października, w czasie którego zdarzało się, że powód pracował od 6:00 do 22:00. Powód był osobą bardzo skrupulatną i wymagającą, również wobec siebie. Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do organizacji jego pracy.

Bezpośredni przełożony powoda miał świadomość, że pracuje on ponad wyznaczone godziny pracy. Zakres zadań, które powód miał do wykonania, nie pozwalał na ich realizację w ciągu 8 godzin. Powód pracował również w soboty. Kierownictwo pozwanej spółki zdawało sobie sprawę, że osoby zajmujące stanowiska kierownicze w jej poszczególnych jednostkach organizacyjnych pracowały ponad wyznaczone normy czasu pracy. Począwszy od listopada 2005 r. był wdrażany system komputerowy SAP. Z uwagi na skalę problemów związanych z tym procesem, wystąpiła konieczność przekroczenia przez pracowników norm czasu pracy. W okresie od listopada 2005 r. do stycznia 2006 r. powód był więc zmuszony pracować „średnio 2-4 godziny” dłużej, gdyż w tym czasie wykonywał również swoje normalne obowiązki.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy przyjął, że powód był pracownikiem, który nie tylko organizował pracę, ale też decydował w znacznym stopniu o sposobie wykorzystywania swojego czasu pracy. Takim pracownikom - wykonującym w razie konieczności pracę nadliczbową - nie przysługuje z tego tytułu żadne wynagrodzenie (art. 151⁴ k.p.). Niemniej jednak - w ocenie Sądu Rejonowego - regulacja ta nie może pozbawiać całkowicie „kadry kierowniczej” prawa do dodatkowego wynagrodzenia. Pracownicy ci są bowiem objęci takim samym „normalnym” systemem czasu pracy, jak inni pracownicy. Stąd też z art. 151⁴ k.p. płynie wniosek, że praca poza normalnymi godzinami pracy nie może mieć charakteru stałego, a jedynie incydentalny. Jeżeli więc pracownik jest zmuszony codziennie - jak powód - wykonywać swoje obowiązki dłużej niż obowiązujące go normy czasu pracy, to nie można przyjąć, że taka praca jest wykonana jedynie „w razie konieczności”. Według Sądu Rejonowego, powód mógł samodzielnie organizować swój czas pracy, decydując o tym, jakie czynności zostaną przez niego podjęte w danym tygodniu. Jednakże, biorąc pod uwagę zakres obowiązków w sezonie letnim, nie mógł ustalić swojego planu zajęć, tak aby zrealizować je w ustawowym czasie pracy. Z tej przyczyny nie może więc ponosić odpowiedzialności za działania pracodawcy, który nałożył na niego taki zakres zadań. Trudno przy tym zakładać, że to powód przez złą organizację doprowadził do codziennego wykonywania pracy poza normalnymi godzinami, tym bardziej że pracodawca nie miał zastrzeżeń do niego w tym zakresie. Przełożeni na bieżąco

monitorowali pracę powoda (drogą mailową i telefoniczną), dlatego musieli mieć świadomość, w jakich godzinach powód wykonuje pracę i czy ma to charakter stały, czy wyjątkowy. W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca w sposób konkludentny wydał powodowi polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, a powód "codziennie w okresie od kwietnia do września pracował przynajmniej 4 godziny powyżej norm czasu pracy". Sąd uznał, że nie sposób ustalić, czy każdego dnia powód pracował dokładnie 4 godziny dłużej (skoro czas jego pracy nie był prawidłowo ewidencjonowany, bo karta ewidencji czasu pracy jedynie wskazywała 8 godzin, a pozostałe jej rubryki nie były wypełnione), tym niemniej przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powód z całą pewnością pracował o wiele dłużej. Zdaniem Sądu, „można nawet uznać, że często pracował powyżej 12 godzin dziennie”. Założenie, że powód codziennie przekroczył normę czasu pracy o 4 godziny „nie stanowi dowolności”. Skoro pracodawca w niewłaściwy sposób ewidencjonował czas pracy, to nie może teraz odnosić korzystnych skutków z tego, że nie wykazano precyzyjnie, ile czasu powód dokładnie każdego dnia przepracował. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że czas pracy powoda niejednokrotnie przekraczał 12 godzin, dlatego Sąd przyjął, że pracował on ponad normę 4 godziny dziennie w dniach roboczych. Sąd ustalił ponadto, że powód pracował „nawet więcej, niż 2 soboty miesięcznie”, dlatego żądanie pozwu dotyczące wypłaty wynagrodzenia za dwie soboty (po 8 godzin) nie jest zawyżone. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji uznał, że za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - powodowi przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, a za pracę w soboty dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 26 września 2008 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego oraz zasądził od niej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym. Sąd drugiej instancji podzielił w całości ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną poczynione przez Sąd pierwszej instancji. W szczególności Sąd Okręgowy nie dopatrył się sprzeczności pomiędzy ustaleniami Sądu Rejonowego, na podstawie których powodowi zasądzono wynagrodzenie, a zeznaniami świadków, którzy twierdzili, że

powód był w pracy dłużej niż do godziny 18.00, często do godziny 22.00. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że Sąd pierwszej instancji przy wyrokowaniu był związany żądaniem pozwu (art. 321 § 1 k.p.c.), zaś przytaczając okoliczności faktyczne uzasadniające żądanie, powód twierdził w pozwie, że w sezonie codziennie w dniach roboczych pracował powyżej ustawowego czasu pracy po 4 dodatkowe godziny, rozpoczynając pracę około 6:00-6:30, a kończąc ją około 18:00-18:30. Sąd Okręgowy podniósł również, że pozwana prowadziła nieprawidłowo ewidencję czasu pracy powoda, nakazując mu ewidencjonować stale 8 godzin pracy, podczas gdy w rzeczywistości powód pracował o wiele dłużej. Wobec tego - świetle art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. - to na pozwanej spółce spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powoda. W szczególności powinna ona wykazać, że powód pracował krócej niż twierdził w toku procesu. Zdaniem Sądu Okręgowego, przepisy Kodeksu pracy dotyczące ewidencji czasu pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik może prowadzić dowód *prima facie* na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych. Temu celowi służy konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.), którą Sąd Rejonowy w istocie się posłużył. Z kolei, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie, wobec czego nie przysługuje mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. W rozpoznawanej sprawie powód wypełnił spoczywający na nim obowiązek udowodnienia faktów, z których wywodził korzystne dla siebie skutki prawne w stopniu wystarczającym do uwzględnienia powództwa, bowiem przedstawił dowody z zeznań świadków, którzy zgodnie potwierdzili, że pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze przewyższającym żądanie pozwu. Sąd odwoławczy nie podzielił stanowiska pozwanej, że Sąd Rejonowy dokonał swoistego „uśrednienia” czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych i na tej podstawie zasądził na jego rzecz wynagrodzenie. Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, że powód codziennie przepracował co najmniej 4 godziny nadliczbowe i dodatkowo co najmniej w 2 soboty (po 8 godzin) w miesiącu w sezonie letnim. Co więcej, często zdarzało się, że powód pracował znacznie dłużej niż twierdził w pozwie. Zakres obowiązków powoda w okresie letnim, a także w okresie wprowadzania systemu komputerowego SAP, uniemożliwiał powodowi ustalenie jego planu zajęć w ten

sposób, by mógł zrealizować je w ustawowym czasie pracy. Sąd Okręgowy nie zgodził się z apelującą także co do jej twierdzeń jakoby praca powoda w godzinach nadliczbowych wynikała z jego przesadzonej skrupulatności, czy też nadmiernej skłonności do samodzielnego wykonywania zadań. Przełożeni powoda zdawali sobie bowiem sprawę z jego sposobu pracy i nigdy nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń ani nie sugerowali mu, by przyjmował na siebie mniej obowiązków. Nietrafne jest też twierdzenie, że powód miał możliwość przekazania części zadań swoim podwładnym. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że również inni pracownicy, którym rzekomo powód mógł przekazać część swoich obowiązków, pracowali w godzinach nadliczbowych. Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynikała zatem wyłącznie ze złej organizacji pracy, a także z niedoborów kadrowych oddziału spółki kierowanego przez powoda.

W skardze kasacyjnej wniesionej od całości wyroku Sądu Okręgowego pozwana zarzuciła obrazę: 1) art. 187 § 1 pkt 2 w związku z art. 321 k.p.c. „poprzez ich niezastosowanie i wydanie orzeczenia w sprawie, pomimo niezakreślenia przez powoda wystarczającej podstawy faktycznej powództwa, tj. pomimo niewymienienia konkretnych godzin i konkretnych dni, za które powód domaga się wynagrodzenia za pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy”; 2) art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 149 § 1 k.p. „poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że w przypadku, gdy pracodawca nie prowadzi ewidencji czasu pracy odzwierciedlającej rzeczywiste godziny pracy pracownika, w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych to pracodawca winien udowodnić rzeczywisty czas pracy pracownika, w szczególności, że pracownik pracował krócej, niż twierdził w toku procesu, nawet wówczas, gdy pracownik w swoich twierdzeniach nie wskazał konkretnych godzin pracy ponad normy czasu pracy w konkretnych dniach, a więc nawet w sytuacji, gdy pracodawca nie wie nawet, co do jakich konkretnych godzin przypadających za które dni miałby przedstawić dowody, że pracownik w tym czasie nie pracował”; 3) art. 151 § 1 i 151¹ § 1 w związku z art. 80 k.p. oraz w związku z art. 6 k.c. „poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że można zasądzić na rzecz pracownika wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wskazanych przez niego jedynie w sposób uśredniony, bez potrzeby konkretnego ustalenia, w który dzień, o jakiej porze

pracownik wykonywał pracę, za którą zasądzana jest konkretna kwota wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych".

W uzasadnieniu skarżąca wywiodła w szczególności, że powód już w pozwie nie wskazał żadnych okoliczności dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych w konkretnych dniach i godzinach, lecz przyjął jako zasadę, że średni wymiar czasu pracy w „nadgodzinach” wynosi 4 godziny dłużej niż to wynikało z obowiązujących go norm czasu pracy oraz że dodatkowo świadczył pracę w dwie soboty w ciągu miesiąca w wymiarze po 8 godzin dziennie. Skarżąca zarzuciła, że Sądy obu instancji nie dokonały ścisłych ustaleń obrazujących szczegółowy rozkład ponadnormatywnej pracy powoda w godzinach nadliczbowych, lecz przyjęły za powodem, że wykonywał on taką pracę w zakresie wskazanym w pozwie. Zdaniem pozwanej, sąd pracy nie może orzekać o wynagrodzeniu „za średnio przepracowane godziny nadliczbowe”, gdyż przepisy art. 151 § 1, 151¹ § 1 oraz 80 k.p. uzasadniają zasądzenie wynagrodzenia „tylko za konkretne godziny przypadające w konkretne dni, w których praca była wykonywana”. W takiej sprawie pracownik musi najpierw wskazać w pozwie, a następnie wykazać w toku procesu, że pracował w tych właśnie godzinach i że za te właśnie godziny przysługuje mu wynagrodzenie w dochodzonej wysokości. Sąd nie może prowadzić postępowania ani wyrokować co do żądań opartych jedynie na uśrednieniu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za jakąkolwiek średnią liczbę godzin pracy, ale za konkretne godziny pracy. W niniejszej sprawie powód nie przedstawił faktów, które mogłyby być przedmiotem dowodzenia (wyrokowania), lecz wyłącznie stanowisko dotyczące „średniej, łącznej pracy w godzinach nadliczbowych”. W tej sytuacji argumentacja pozwanej mogła sprowadzić się wyłącznie do negowania ogólnych twierdzeń powoda, natomiast przeprowadzenie jakichkolwiek dowodów było „w istocie niecelowe”, gdyż pozwana nie mogła skonfrontować ich z faktami, które powinny być przedmiotem dowodzenia. Według skarżącej wadliwe było odwołanie się przez Sąd Okręgowy do konstrukcji prawnej domniemania faktycznego, pomimo tego że powód nawet nie określił okoliczności, które przy pomocy domniemania miałyby być ustalane. Sąd powinien zbadać, w jakich godzinach i w jakie dni powód pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy po to, aby przesądzić, czy powodowi za te

konkretne godziny pracy należy się żądane wynagrodzenie. Jedynie ustalenie takich faktów mogłoby być podstawą uwzględnienia powództwa. Skoro jednak powód nie wymienił konkretnych godzin, w których miał wykonywać pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, to w ogóle nie można było stosować jakichkolwiek domniemań. Nie można uznać za wystarczającą do wyrokowania w przedmiocie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych "ogólnej konstatacji" Sądu, że pracownik pracował codziennie przynajmniej 4 godziny nadliczbowe oraz dodatkowo 2 soboty w miesiącu. Nie wiadomo ani o które konkretnie godziny chodzi, ani czy każdego dnia o te same, a nadto, o które chodzi soboty. Niezależnie od powyższego błędna jest - zdaniem skarżącej - przyjęta przez Sąd Okręgowy wykładnia przepisów dotyczących rozkładu ciężaru dowodu. Nie ulega wątpliwości, że to pracownik powinien udowodnić, iż wykonywał pracę w określonych godzinach nadliczbowych. Może w tym zakresie posłużyć się ewidencją czasu pracy. W sytuacji, gdy powód nie wskazuje nawet, w jakich konkretnych godzinach wykonywał pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, przeprowadzenie przez pracodawcę jakiegokolwiek dowodu, zmierzającego do wykazania, że powodowi nie należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jest niemożliwe. Dowód *prima facie*, czy też określone domniemania faktyczne, muszą odnosić się do faktów w postaci wykonywania pracy w konkretnych dniach, w konkretnej porze, a nie do twierdzenia o średniej długości pracy w godzinach nadliczbowych. Tymczasem w sprawie powód nie przeprowadził żadnego dowodu mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż przedmiotem dowodu nie były fakty, które wskazywały, że pracował w ściśle określonych dniach i godzinach. Co istotniejsze, powód w ogóle nie przedstawił „kalendarza” takich prac. Żądanie oparł jedynie na swojej ocenie co do średniego, przeciętnego czasu pracy. Stąd posłużenie się przez Sąd Okręgowy konstrukcją domniemań faktycznych jest błędne. Zdaniem skarżącej, powód - który według swych twierdzeń pracował we wręcz niewyobrażalnym wymiarze godzin nadliczbowych i miał świadomość tego, że ewidencja czasu pracy tego nie odzwierciedla - „winien kategorycznie zgłosić swoje zastrzeżenia, a przede wszystkim gromadzić materiał dowodowy, które pozwoliłyby mu na dokładne wykazanie zasadności jego roszczeń”. Sąd Okręgowy wadliwie orzekł o

roszczeniach powoda, chociaż ich podstawa faktyczna nie została „ani wystarczająco wskazana przez powoda, ani wystarczająco ustalona przez Sąd”, błędnie przyjmując, że dopuszczalne i wystarczające jest jedynie „uśrednione” określenie wymiaru czasu pracy ponadnormatywnej. Gdyby Sąd Okręgowy prawidłowo zinterpretował przepisy wadliwie przez niego zastosowane, doszedłby do wniosku, że pracownik ma prawo wyłącznie do wynagrodzenia za konkretnie przepracowane godziny, a więc, że takie konkretne godziny, przypadające w ściśle określonych porach, muszą być przedmiotem badania w procesie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego. Podkreślił przy tym, że w załącznikach do pozwu dokładnie wskazał, w jakie dni i ile godzin faktycznie przepracował.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Rozważania skarżącej dotyczące „uśrednienia” pracy w godzinach nadliczbowych w zdecydowanej części nie są adekwatne do twierdzeń powoda, a przede wszystkim do ustalonego stanu faktycznego i opartego na nich rozstrzygnięcia sprawy. Istotną i miarodajną dla Sądu Najwyższego okolicznością jest przyjęte przez Sąd drugiej instancji ustalenie, iż powód w spornym okresie (od kwietnia 2005 r. do września 2006 r., z wyjątkiem lipca 2006 r.) przepracował co najmniej 4 godziny dziennie (rozpoczynając pracę około 6:00-6:30, a kończąc ją około 18:00-18:30) ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Ustalenie to (Sąd Najwyższy jest nim związany w postępowaniu kasacyjnym w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c.) koresponduje ze wskazaną podstawą faktyczną powództwa (powód domagał się zapłaty wynagrodzenia jedynie za 4 godziny przekraczające jego dobowy wymiar czasu pracy i za pracę świadczoną w 2 soboty miesięcznie). W ten sposób - przez wskazanie okresu, dni, w których to miało miejsce, a także godzin - doszło do „konkretnego ustalenia, w który dzień, o jakiej porze pracownik wykonywał pracę, za którą zasądzana jest konkretna kwota wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych”. Sąd Okręgowy nie dopuścił

się zatem - jak utrzymuje skarżąca - obraży art. 187 § 1 pkt 2 w związku z art. 321 k.p.c. Wbrew twierdzeniom pozwanej, powód dokładnie określił podstawę faktyczną zgłoszonego powództwa, między innymi w dołączonych do pozwu załącznikach. Chociaż rzeczywiście nie wskazał konkretnych dni, w których świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ale wskazał okres, w którym to miało miejsce. Jest to wystarczające dla jednoznacznej identyfikacji podstawy faktycznej powództwa w aspekcie dokładnie określonego żądania. Sąd drugiej instancji nie „uśrednił” godzin pracy świadczonej przez powoda ponad normy czasu pracy, lecz ustalił, że powód przepracował w spornym okresie w dni robocze co najmniej 4 godziny nadliczbowe dziennie, a nawet więcej, co było już bez znaczenia ze względu na związanie zakresem żądania.

Nietrafne są zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 149 § 1 k.p. oraz art. 151 § 1 i 151¹ § 1 w związku z art. 80 k.p.), które po części są oparte na odmiennym od ustalonego stanie faktycznym, a także zmierzają do zakwestionowania ustaleń faktycznych stanowiących postawę zaskarżonego wyroku, co jest niedopuszczalne w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W myśl art. 149 § 1 k.p., pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2008 r. I PK 108/07 (OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58) obowiązek ewidencjonowania przez pracodawcę czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie dotyczy osób kierujących zakładem pracy i dlatego pracodawca nie ponosi konsekwencji (także procesowych) nieprowadzenia ewidencji czasu pracy kierownika hipermarketu w zakresie dochowania rzeczywistego wymiaru pracy świadczonej przez niego. Nie dotyczy to jednak stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, skoro powód - choć był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej pozwanej spółki - ale nie był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Powód nie był też objęty zadaniowym systemem czasu pracy i z tego względu pozwany pracodawca nie był zwolniony z obowiązku rzetelnego ewidencjonowania godzin jego pracy (art. 149 § 2 k.p.). Zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p., kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi

godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (za wyjątkiem niedziel i świąt). Jednakże Sądy obu instancji ustaliły, że praca wykonywana przez powoda w spornym okresie, z przyczyn organizacyjno-technicznych musiała być wykonywana ze stałym przekraczaniem norm czasu pracy. Stąd też, chociaż to powód - zgodnie z art. 6 k.c. - powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego należności, to jednak w sytuacji, gdy pracodawca nie prowadził należytej dokumentacji w zakresie czasu pracy, rozkład ciężaru dowodów należało w tym zakresie zmodyfikować (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231 oraz z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579). Skoro Sądy obu instancji uznały za wiarygodne dowody zgłoszone przez powoda na okoliczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze określonym w pozwie (a nawet w większym), to w braku wskazania przez stronę pozwaną skutecznego przeciwdowodu w tym zakresie, miały podstawę do uwzględnienia powództwa.

Odnosząc się do postawionego w skardze kasacyjnej zarzutu obrazy art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c., należy podnieść, że w orzecznictwie utrwalona jest wykładnia negująca możliwość skutecznego podnoszenia w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 6 k.c., gdy zmierza on do zakwestionowania ustaleń faktycznych (por. wyroki z dnia 13 czerwca 2000 r., V CKN 64/00, OSNC 2000 nr 12, poz. 232; z dnia 15 października 2004 r., II CK 62/04, LEX nr 197635, z dnia 8 listopada 2005 r., I CK 178/05, LEX nr 220844 oraz z dnia 15 lutego 2008 r., I CSK 426/07, LEX nr 465919). Do zakresu regulacji art. 6 k.c. nie należy bowiem to, czy strona wywiązała się ze swoich obowiązków procesowych (powołała dowody na wykazanie swoich twierdzeń). Przepis art. 6 k.c. jako stwierdzający, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, ma w procesie istotne znaczenie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836). Wówczas konsekwencje tego ponosi strona, na której spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to

podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową (powód, pozwany, czy nawet dowód został przeprowadzony z urzędu).

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 nr 3, poz. 46) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na powodach spoczywał wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy mogli ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579), wyrażono natomiast pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że

powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia - co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie - to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i zasądził od pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 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.).