



Sygn. akt I PK 6/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Dagmary F.

przeciwko Carrefour Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w
Warszawie

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 czerwca 2010 r.,

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

z dnia 30 czerwca 2009 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz powódki 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2009 r. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanej Carrefour Polska Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 6 marca 2009 r., zasądającego na rzecz powódki Dagmary F. łączną kwotę 29.525,52 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności poszczególnych kwot miesięcznych (począwszy od 11 stycznia 2004 r.), tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od grudnia 2003 r. do kwietnia 2006 r. i zasądził od pozwanej na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie tej ustalono, że powódka od 10 września 2001 r. do 13 sierpnia 2004 r. była zatrudniona w sklepie należącym do sieci Ahold Polska Spółki z o.o., na stanowisku lidera (zastępcy kierownika) działu AGD i RTV w Sektorze przemysłowym za wynagrodzeniem 1.568 zł brutto. Od 16 sierpnia 2004 r. do 30 listopada 2006 r. powódka była zatrudniona w innym sklepie, który z dniem 1 lutego 2005 r. został przejęty od sieci Hypernova przez pozwaną. W tym okresie powódka zajmowała następujące stanowiska: od 1 marca do 31 sierpnia 2005 r. - lidera (zastępcy kierownika) działu AGD/RTV; od maja do października 2005 r. - p.o. kierownika; od 1 października 2005 r. do 30 listopada 2006 r. - menadżera zawodu (kierownika) w dziale AGD/RTV TV - VIDEO. Wynagrodzenie brutto powódki wynosiło od lutego 2005 r. - 1.500 zł, od 1 czerwca 2005 r. - 1.789 zł, a od września 2005 r. - 1.930 zł.

W dniu 16 sierpnia 2004 r. powódka otrzymała informację, że obowiązuje ją 12 godzinna norma dobową i przeciętnie 40 godzinna norma tygodniowa czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące. Kadra kierownicza nie otrzymywała zakresu obowiązków na piśmie. Zgodnie z § 15 regulaminu pracy pracowników marketu obowiązywał równoważny system czasu pracy. Czas pracy mógł być przedłużony do 12 godzin na dobę, przy czym nie mógł przekraczać przeciętnie 40 godzin tygodniowo w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Ponadto § 16 i § 15 pkt 1 lit a tego regulaminu stanowiły, że „zgodnie z art. 129⁸ § 1 k.p. czas pracy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierujących samodzielnie komórkami

organizacyjnymi, a mianowicie pracowników zatrudnionych na stanowiskach: senior menadżer, menadżer zawodu/menadżer, menadżer stażysta, określony jest wymiarem ich zadań, co jest zasadne przez wzgląd na rodzaj i charakter pracy wykonywanej przez tych pracowników". Członkowie kadry kierowniczej informowani byli przy zatrudnieniu, że u pozwanej nie wypłaca się wynagrodzenia za pracę nadliczbowych i że czas ich pracy będzie wyższy niż 8 godzin dziennie.

W okresie zatrudnienia na ul. K. (godziny otwarcia od 9 do 22, niedziele do 21) powódka wykonywała obowiązki w działach: drobne AGD, duże AGD, RTV, informatyka, butik foto i serwis, którymi następnie kierowała jako menadżer w sklepie przy ul. P. (otwierany o 8.30). Do lutego 2004 r. jedynymi członkami kadry kierowniczej w dziale AGD/RTV była powódka i jej przełożony menadżer Krzysztof W., mimo że wcześniej zasadą było zatrudnienie 3-4 liderów. Następnie pojawił się na dwa miesiące drugi lider. W maju 2005 r. powódka przejęła obowiązki kierownika działu, który zrezygnował z pracy, ale otrzymywała nadal wynagrodzenie lidera (zastępcy) i pracowała średnio 12 godzin dziennie. W tym okresie, aż do września 2005 r. nie miała zastępcy. W październiku 2005 r. powódce powierzono stanowisko kierownika działu AGD/RTV. Do zakończenia zatrudnienia powódka dysponowała tylko jednym zastępcą (liderem). Od listopada 2005 r. powódce podlegał dodatkowo dział Kultury.

W okresie zatrudnienia na stanowisku lidera, powódka co do zasady przychodziła do pracy na godzinę 10-11 i pracowała do godziny 21, a gdy miała dyżur - do 22.30. Godziny pracy uległy wydłużeniu od czerwca 2003 r., kiedy odeszło kilku pracowników. Gdy nie było kierownika, powódka, jako lider - zastępca, obowiązana była pracować od godziny 7 do minimum 18.30 – 19 oraz brać i udział w porannych briefingach (zebraniach organizacyjnych kadry kierowniczej). Jeżeli pracowała jednocześnie z kierownikiem, to on wykonywał czynności biurowe, a powódka sprawowała nadzór nad sklepem. W okresie pełnienia obowiązków kierownika, a potem na tym stanowisku powódka, jak inni kierownicy, pracowała od 7 do minimum 18-19. Kierownicy i liderzy mieli podobną liczbę godzin pracy i dyżurów, które określał dyrektor sklepu. Generalnie kierownicy pracowali co najmniej od godziny 7 do 18, choć zdarzało się, że wychodzili z pracy

po 21⁰⁰. Dyrektor marketu pracował od 5 - 7 do 21, a tylko szeregowi pracownicy po 8 godzin dziennie.

Każdy kierownik i lider po zakończeniu pracy w danym dniu był obowiązany informować dyrektora o zamiarze opuszczenia stanowiska pracy, a ten przed wyrażeniem zgody, robił obchód działu i często wydawał polecenia wykonania dodatkowych prac. W praktyce kierownicy otrzymywali zgodę na wyjście najwcześniej o 18 - 19, zaś liderzy o 17, także wtedy, gdy pracowali od godziny 7. Powódka uzyskiwała pozwolenie wyjścia z pracy pod warunkiem, że sprawdziła obrót działów, co w rzeczywistości było możliwe dopiero po 21. Do tej godziny musiał być obecny ktoś z kierownictwa. Powódka nie zawsze otrzymywała zgodę na wyjście, a jeżeli opuściła stanowisko o 18, to dyrektor wydawał jej polecenie powrotu do pracy.

Pracownicy pełniący funkcje kierowników (menadżerów) podpisywali listy obecności, które nie ujawniały godzin przyścia i wyjścia z pracy. W praktyce listy te były przeważnie podpisywane „hurtowo” na koniec miesiąca, zawsze zgodnie z grafikiem, a nie z rzeczywistym czasem pracy. Na listach oznaczone były wolne dni, nawet te, które w rzeczywistości nie zostały wykorzystane przez kierowników. Na koniec miesiąca lista obecności miała wykazywać 8 dni wolnych niezależnie od stanu rzeczywiście przepracowanego czasu pracy. Powódka podpisywała tę listę dwa razy w miesiącu. Poza listą czas pracy kierowników nie był oficjalnie ewidencjonowany.

W sklepach funkcjonował elektroniczny system ewidencji czasu pracy – HSK, w którym godziny pracy zatrudnionych pracowników „odzwierciedlane” były przy użyciu kart magnetycznych. Przewidywał on harmonogram 8-godzinnego czasu pracy. W przypadku nie wprowadzenia takiego harmonogramu (grafiku) system ewidencji czasu pracy dokonywał jedynie rejestracji wejścia i wyjścia. Kierownicy i liderzy mieli dostęp do systemu i mogli ręcznie wprowadzać zmiany czasu pracy za pomocą symbolu „K”. Zmiany w harmonogramie pracy nie powodowały ukazywania się literki „K”. System ten nie obowiązywał kierowników, a kadra kierownicza miała zakaz odbijania kart magnetycznych.

Przez pierwszy miesiąc pracy jako lider powódka odbijała kartę ewidencji w rzeczywistych godzinach. Później jej przełożeni wydali polecenie rejestrowania

czasu pracy w taki sposób, aby nie zostały wykazane godziny nadliczbowe, a czas pracy wykazany w systemie wynosił 8 godzin. Powódka jako lider, a następnie kierownik, samodzielnie prowadziła HSK swoje i swoich pracowników. Odbijała kartę rano, a następnie 2-3 razy w miesiącu wprowadzała do systemu informację, że kończyła pracę po 8 godzinach. Pozostałe odbicia wprowadzała do systemu ręcznie z symbolem „K”. W ten sposób kierownicy, w tym powódka, korygowali także czas pracy podległych pracowników. Kadry przekazywały kierownikom wydruki kart z systemu, z podkreśleniem dnia, który należy „poprawić”. Pracownikom odmawiającym wprowadzania zmian w systemie ewidencji czasu pracy sugerowano możliwość zwolnienia z pracy.

Zgodnie z zaleceniami dyrekcji marketu, osoby z kadry kierowniczej miały przebywać jak najdłużej w miejscu pracy i być obecne codziennie od rana, niezależnie od obecności ich zastępców. Godzina przyścia kierownika zależna była od godzin rozpoczynania pracy danego działu (6-7), jednakże przychodził on zawsze rano i nie pracował w systemie zmianowym. Liderzy przychodzili na zmianę ranną lub popołudniową, według grafiku, w ramach czasowych określanych przez dyrekcję (6-4 i 14-22). Liderzy i menadżerowie nie otrzymywali w zamian za godziny nadliczbowe wynagrodzenia ani dni wolnych.

Grafiki pracy, obejmujące dyżury i dni wolne kierowników i liderów w tym urlopy, ustalała sekretarka dyrektora, a grafiki liderów określała w porozumieniu z kierownikami. Odzwierciedlały one rozkład danego dnia, ale nie rzeczywiste godziny pracy, ponieważ harmonogram pracy zakładał wyłącznie 8 godzinny dzień pracy oraz 8 dni wolnych w miesiącu. Kierownikom przysługiwały tylko dni wolne wskazane w grafiku, ale bywało, że i te dni w rzeczywistości były dniami wykonywania obowiązków w ramach inwentaryzacji lub wizytacji, za co menadżerom nie przysługiwał odbiór wolnych godzin. W praktyce gwarantowany był jeden dzień wolny od pracy w tygodniu. Powódka pracowała we wszystkie soboty, a niedziele na ogół miała wolne. Do stycznia 2004 r. dniem wolnym dla niej były czwartki, a potem poniedziałki. Powódka jako lider miała ten sam zakres obowiązków co kierownicy (czuwanie nad towarem, bezpośredni nadzór i kontrola nad pracownikami działu, wykonywanie pracy biurowej). Pomimo przynależności do

kadry kierowniczej, liderzy i kierownicy wykonywali często także prace fizyczne szeregowych pracowników.

W codziennym funkcjonowaniu hipermarketu występowały elementy stałe, determinowane sztywnym czasem wykonania określonych czynności: złożeniem zamówienia, briefingiem, czy też reotwarcie sklepu, które następowało w godzinach 14-16. Rozpiętość czasowa pomiędzy tymi działaniami wynosiła około 9 godzin. Między godziną 7 a 8 powódka wykonywała prace biurowe (m. inn. sprawdzanie obrotów działu z poprzedniego dnia, zamawianie towaru z magazynu centralnego), do otwarcia sklepu ok. godziny 9 przygotowywała towar do sprzedaży (sprawdzanie porządku, ułożenia towarów), a z uwagi na niedobór pracowników szeregowych wywoziła także towar z magazynu na wózku widłowym. Po godzinie 9 wykonywała prace biurowe (składanie zamówień dla dostawców zewnętrznych, prognozowanie wielkości sprzedaży w poszczególnych miesiącach itp.), których część z uwagi na brak czasu wykonywała w hali sklepowej, a także brała udział w spotkaniach kierowników z dyrektorem (briefing). Do godziny 12 sprawdzała porządek w podległych jej działach, odbywała spotkania z pracownikami, robiła analizy dokumentacji sprzedażowej w biurze, sporządzała listy materiałów itp. Około godziny 12 przysługiwała jej 15-minutowa przerwa. W godzinach 14-16 następowało reotwarcie sklepu, kiedy wszyscy pracownicy, w tym kadra kierownicza, musieli przebywać na terenie sklepu, biorąc udział w uzupełnianiu towaru i czuwaniu nad wystrojem i czystością własnego działu i działów sąsiednich. W tym czasie powódka musiała również stawiać się na wezwanie do punktu obsługi klienta, sprawdzać stan towaru w magazynie i utrzymywać kontakt z dostawcami i kierownikami innych sklepów. Czasem powódka zajmowała się też bezpośrednią obsługą klienta. W czasie „reotwarcia” kadra kierownicza nie mogła przebywać w biurze, co powodowało, że niekiedy wykonywali zaległe prace biurowe w dni wolne od pracy, a czynności prowadzenia dokumentacji nie można było wykonywać poza marketem.

Do obowiązków powódki należało ponadto ustawianie towaru w głównej alei działu RTV co najmniej raz na dwa tygodnie. Kierownicy pomagali także w przyjęciu towaru, uczestniczyli przy dostawach droższego sprzętu, raz na miesiąc sprząтали magazyny. Dwa razy w miesiącu powódka sporządzała wykaz towarów do

przeceny, zajmowała się HSK i grafikami swoich pracowników. Raz w miesiącu dokonywała zamówienia towarów dla działu kultury oraz zestawienia sprzedawców i ilości sprzedanego towaru oraz wyznaczała cele sprzedawcom. Łącznie czynności te zajmowały jej minimum 20 godzin miesięcznie.

Przedłużenie czasu pracy oraz praca w dni nominalnie wolne od pracy wynikały też z konieczności przygotowania periodycznych akcji promocyjnych (z okazji np. dnia dziecka, urodzin Carrefoura, posezonowych wyprzedaży, itp.), które wypadały średnio raz na miesiąc i wydłużały czas pracy. Każda z takich akcji przeprowadzana była w sposób odmienny, co rodziło to dodatkowe obowiązki (przebudowa dekoracji, przestawienia części regałów, przygotowanie plakatów, nowych zamówień, itp.), co średnio przedłużało pracę do godziny 20, a czasem do godzin nocnych. Ostateczna decyzja co do wystroju sklepu, sposobu przeprowadzenia danej akcji, czy wykonania przez pracowników określonych zadań zależała od dyrektora marketu, który ingerował w funkcjonowanie działów, co praktycznie uniemożliwiało swobodne organizowanie czasu pracy ich kierowników.

Dodatkowo kadra kierownicza obowiązana była do przygotowywania, z dwutygodniowym wyprzedzeniem, katalogów towarów i gazetek reklamowych, co zajmowało 2-3 dni, a obowiązywały one przez tydzień. Przygotowanie katalogu trwało tydzień, ukazywał się on co dwa tygodnie. Każdy katalog i gazetka związane były z innymi artykułami i akcjami. Czynności te powódka wykonywała osobiście, bo 90% w katalogach było produktów z działu powódki.

Ponadto członkowie kadry kierowniczej byli zobowiązani do pełnienia kilka razy w miesiącu dyżurów „dyrektorskich” w godzinach 7-14 i 14–22, w trakcie których oprócz zwykłych obowiązków kontrolowali cały sektor, magazyn i biuro obsługi klienta. Powódka miała tego typu dyżury w liczbie 6–8, od godziny 6 do 14, po czym wracała do swoich normalnych obowiązków. W okresie około dwóch tygodni poprzedzających święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia kierownicy i liderzy pojawiali się w pracy o godzinie 5-6 rano i pracowali 12-14 godzin średnio do godziny 21, bez korzystania z równoważnych dni wolnych.

Czas pracy powódki wydłużały również comiesięczne audyty i inwentaryzacje: raz na trzy miesiące inwentaryzacja wewnętrzna, w czerwcu i grudniu inwentaryzacje główne, które trwały dwa dni, co miesiąc inwentaryzacja

poszczególnych działów, w tym działu RTV. Inwentaryzacja magazynu przebiegała w trakcie godzin pracy, a sklepu w nocy. W tym okresie powódka przychodziła do pracy między 19-22, a wychodziła między 9-11 rano. Za czas pracy przy inwentaryzacji kadra kierownicza nie otrzymywała żadnej rekompensaty

Rotacja szeregowych pracowników u pozwanej była duża, a ich liczba stale niewystarczająca. Stopniowo ubywało też osób zatrudnionych na stanowiskach liderów. Kierownicy niejednokrotnie zgłaszali na briefingach zapotrzebowanie na dodatkowych pracowników, co pozostawało bez odzewu dyrektora bądź spotykało się z odmową. W okresach świątecznych i w okresach inwentaryzacji zatrudniano osoby za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, które z uwagi na brak doświadczenia wykonywały swoje obowiązki w sposób niezadowolający.

Powódka nigdy nie dostała wprost polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, na pozostawanie poza godzinami pracy nie była wymagana pisemna zgoda dyrektora. Nigdy nie odbierała dni wolnych za pracę ponadnormatywną.

W dniu 25 stycznia 2006 r. powódkę poinformowano, że jej czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W tym równoważnym systemie czasu pracy jej dobowy wymiar czasu pracy mógł być wydłużony nie więcej niż do 12 godzin, a przedłużony dobowy wymiar czasu pracy powinien być równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

W okresie od kwietnia do sierpnia 2006 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie ze zwolnienia nie została dopuszczona do pracy. Ustalono z nią, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z dniem 30 listopada 2006 r., a rekompensatą za utratę zatrudnienia będzie trzymiesięczne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Porozumienie to zawierało zapis, że „pracownik zrzeka się wszelkich innych roszczeń wynikających ze stosunku pracy łączącego go z pracodawcą”. Wynagrodzenie za pracę u strony pozwanej wypłacane było raz w miesiącu z dołu, nie później niż do 10 dnia miesiąca, następującego po miesiącu, w którym wykonywana była praca. Z dniem 27 listopada 2008 r. nastąpiło połączenie spółek

CP sp. z o.o. i Carrefour Polska sp. z o.o., aktualna nazwa spółki to Carrefour Polska sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie.

Oceniając zebrany materiał dowodowy, Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach powódki i pracowników wykonujących wspólnie z nią pracę na tożsamych stanowiskach i w analogicznych warunkach pracy oraz osób ściśle z nią współpracujących, które były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom Marty G., która wydała kierownikom pozwanej polecenie ewidencjonowania czasu pracy zgodnie z harmonogramem, zamiast z rzeczywistymi godzinami pracy, ani dyrektora marketu Marcina N., uznając je za „wewnętrznie sprzeczne”. Z uwagi na nierzetelne ewidencjonowanie godzin pracy przez wprowadzanie korekt w systemie HSK, Sąd pominął dowód w postaci dotyczących powódki wydruków list obecności z tego systemu. Natomiast wyliczenie rzeczywistego czasu pracy powódki oparł na sporządzonym przez nią wykazie godzin, których rzetelność nie została skutecznie podważona przez pozwaną. W ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za uzasadnione. W ocenie tego Sądu, powódka (z wyjątkiem grudnia 2003 r.) jako lider (zastępca kierownika) nie była objęta prawną reglamentacją ograniczającą możliwość uzyskania wynagrodzenia za pracy w godzinach nadliczbowych wynikającą z w art. 151⁴ § 1 k.p. Powódka w całym toku swego zatrudnienia sprawowała jedynie funkcję koordynującą wspólne działania zespołu, uczestnicząc na każdym szczeblu w czynnościach, które przypisano do szeregowych pracowników a ponadto podejmowała działania, które zmierzały do zachowania właściwego funkcjonowania komórki organizacyjnej (działu) jako całości, ponosząc przy tym odpowiedzialność przed bezpośrednim zwierzchnikiem i będąc poddaną ich poleceniom. Jej funkcja pracy w rzeczywistości zbliżona była do pozycji brygadzysty, a jej wpływ na organizację czasu pracy był niewielki, gdyż w zasadzie wykonywała ona taką samą pracę jak jej podwładni.

Sąd podkreślił, że wobec powódki nie zostały zachowane elementarne zasady, które mogły przemawiać za wyłączeniem jej prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną ponad obowiązujące normy. Powódka za wiedzą i poleceniami przełożonych obowiązana była pełnić swoje funkcje 12 godzin dziennie, a czasami dłużej. Nie był to stan przejściowy, lecz permanentny wywołany

potrzebami lub funkcjonowaniem hipermarketu. Rzeczywiste warunki wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych jako kierownika działu w hipermarkecie nie dają podstaw do przyjęcia, że świadczyła pracę w zadaniowym czasie pracy, o którym mowa w art. 140 k.p. Wszystkie osoby należące do kadry kierowniczej, w tym powódka, miały obowiązek rozpoczynania i kończenia pracy o określonej godzinie i pozostawania w ciągu dnia na terenie sklepu, gdzie obowiązane były do ścisłego współdziałania z podległym im zespołem pracowników, wykonując zadania wykraczające poza sferę organizowania i nadzoru nad pracą. Pozostawały przy tym pod bieżącym nadzorem przełożonego, który dysponował prawem władczej ingerencji w proces wykonywania pracy, korygując wedle swego uznania sposób realizacji powierzonych obowiązków, narzucając swoją wizję funkcjonowania działu, wyglądu stoisk, prowadzonych akcji marketingowych, itp. Ponadto, zgodnie z wiążącą strony umową, regulaminem pracy oraz informacjami dla pracowników, osoby z kadry kierowniczej obowiązywał system równoważnego czasu pracy regulowany art. 136 k.p. W konsekwencji określenie przez pozwaną zadaniowego systemu czasu pracy powódki stanowiło - w ocenie Sądu - próbę „pominięcia przepisów regulujących pracę ponad powszechnie obowiązujące normy pracy”.

Pomimo obowiązującego równoważnego systemu czasu pracy pozwana, wbrew obowiązkowi z art. 94 pkt 9a k.p., nie prowadziła rzetelnej i zgodnej z prawdą ewidencji czasu pracy powódki. Brak prawidłowej ewidencji czasu pracy, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę, który w sprawie nie był wynikiem błędu lecz świadomego działania pozwanej, powodował zmianę wynikającego z art. 6 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) rozkładu ciężaru dowodów. W konsekwencji to na pozwanym pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że powódka nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych. Brak ewidencji czasu pracy skutkowało powstaniem po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami czasu pracy w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej przez powódkę dokumentacji.

Z zebranego materiału dowodowego wynikało, że powódka wykonywała swoje obowiązki co najmniej po 12 godzin dziennie. Bezspornie powódka nie świadczyła pracy w ramach zadaniowego systemu czasu pracy. Pozwana nie

wykazała także, aby godziny nadliczbowe powódki były zrekompensowane przez dni wolne od pracy. Za sposób „odbioru godzin nadliczbowych” nie można uznać porozumienia zwalnającego powódkę w okresie trzech miesięcy z obowiązku świadczenia pracy, zawierającego zapis o „zrzeczeniu się wszelkich roszczeń ze stosunku pracy”. Bezwzględny charakter zakazu zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę (art. 84 k.p.) powoduje nieważność niekorzystnego uzgodnienia. Wobec komplikacji dowodowych w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki w całości dochodzone kwoty wedle art. 322 k.c., ustalając wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od grudnia 2003 r. do kwietnia 2006 r. w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości, która korygowała zestawienie powódki.

Sąd Rejonowy uznał, że wypłacone powódce wynagrodzenie za okres nie świadczenia pracy nie podlegało potrąceniu z zasądzonego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ponieważ nie mieści się ono w wyczerpującym katalogu należności potrącanych za zgodą pracownika zawartym w art. 87 § 1 k.p. Natomiast złożenie przez powódkę podpisu pod porozumieniem, obejmującym zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy, bez zawarcia sformułowania wyrażenia zgody na potrącenie należności nie spełnia przesłanki z art. 91 k.p.

Uznając, że zobowiązanie pozwanej do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych miało charakter terminowy i - wobec braku stosownej regulacji wewnątrzzakładowej - zgodnie z art. 85 § 2 k.p. stawało się wymagalne najpóźniej 10-tego dnia następnego miesiąca kalendarzowego, Sąd Rejonowy zasądził odsetki ustawowe od przyznanych kwot począwszy od 11-go dnia każdego kolejnego miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał obowiązek strony pozwanej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, począwszy od 11 stycznia 2004 r.

Apelację pozwanej od tego wyroku oddalił Sąd Okręgowy, który uznał, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów bez naruszenia zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy prawidłowo zastosował konkretnie przepisy prawa materialnego. Nietrafiony był zarzut apelacji naruszenia

art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ wyliczenie wysokości należnego powódce wynagrodzenia było konsekwencją „ustalenia rzeczywistego dobowego wymiaru czasu pracy strony powodowej”, natomiast Sąd pierwszej instancji powołał art. 322 k.p.c. tylko w kontekście przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego, dopuszczających łagodzenie rygorów dowodowych w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Podobnie Sąd Okręgowy ocenił apelacyjne zarzuty naruszenia art. 245 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c., argumentując, że ustalenia rodzaju i rozkładu czynności pracowniczych oraz ich wymiaru czasowego, a w konsekwencji rzeczywistego czasu pracy powódki zostały dokonane na nie tylko w oparciu o wydruki (wykaz godzin nadliczbowych niebędący dokumentem w rozumieniu art. 245 k.p.c.), ale przede wszystkim na podstawie szczegółowo ocenionych i uznanych za wiarygodne zeznań świadków i powódki. Wobec ustalenia faktycznego zakresu obowiązków powódki oraz sposobu ich wykonywania nie było potrzeby dopuszczania dowodu z opinii biegłego z zakresu organizacji pracy, której przedmiotem miałyby być *de facto* okoliczności o charakterze hipotetycznym. Oddalenie wniosku dowodowego w tym zakresie było uzasadnione, gdyż zmierzałby on do nieuzasadnionego przedłużania postępowania.

Trafnie też uznał Sąd Rejonowy, że wobec prowadzenia przez pozwaną fikcyjnej ewidencji czasu pracy nastąpiła zmiana rozkładu ciężaru dowodu, obciążająca pozwanego pracodawcę. W rozpoznanej sprawie ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pozwaną rozmięła się całkowicie z rzeczywistością. Sąd Okręgowy w pełni podzielił też brak wpływu zawartego przez strony porozumienia na wysokość dochodzonego roszczenia, nieważności zastrzeżenia o zrzeczeniu się przez powódkę roszczeń ze stosunku pracy i prawidłowym zasądzeniu odsetek od należnych miesięcznie wypłaty wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 140 k.p. przez błąd subsumcji i jego wadliwe niezastosowanie, wskutek przyjęcia, że świadczenie pracy w systemie równoważnego czasu pracy wyłączało możliwość zastosowania systemu mieszanego, obejmującego także elementy zadaniowego czasu pracy, a także przez błędne przyjęcie, że u skarżącej powyższy

system stosowany był wyłącznie w celu obejścia prawa, 2/ art. 151⁴ § 1 k.c. przez błąd subsumcji i jego niezastosowanie przy ocenie charakteru pracy powódki, która jako kierownik działu w hipermarkecie pełniła funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy, 3/ art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich wadliwą interpretację i niewłaściwe zastosowanie wynikające z przyjęcia, że to na skarżącej spoczywał ciężar dowodu wykazania, że powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych, 4/ art. 353¹ k.c. w związku z art. 917 k.c. i art. 300 k.p., a także art. 18 k.p. wskutek przyjęcia, że zawarta pomiędzy stronami umowa ugoda, na mocy której powódka otrzymała rekompensatę jej ewentualnych roszczeń z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych pozostaje bez jakiegokolwiek wpływu na wysokość dochodzonego roszczenia, 5/ art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyznanie powódce odsetek od zasądanego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, podczas gdy w przypadku sporu, co do zasady należności, odsetki od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe liczone są od chwili wezwania do zapłaty.

Skarżąca zarzuciła też naruszenie przepisów postępowania: 1/ art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 278 k.p.c. przez pominięcie dowodu z opinii biegłego z zakresu organizacji pracy dla wykazania, że zakres powierzonych powódce zadań nie był nadmierny i nie wiązał się z koniecznością stałego przekraczania przez nią norm czasu pracy, 2/ art. 245 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. przez oparcie go na niepodpisanych wydrukach zawierających zestawienie godzin nadliczbowych powódki, które sporządziła w toku postępowania i wyłącznie dla jego potrzeb, które nie mają jakiegokolwiek waloru dowodowego, 3/ art. 322 k.p.c. przez jego wadliwe zastosowanie i uznanie, że stanowił on podstawę przyznania powódce odpowiedniego wynagrodzenia, pomimo jednoczesnego uznania zgłoszonego przez powódkę roszczenia za udowodnione w całości.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano wystawienie w sprawie istotnych zagadnień prawnych: 1/ „czy dopuszczalne jest stosowanie mieszanego czasu pracy obejmującego elementy systemu rozkładu czasu pracy z art. 135 § 1 i 2 k.p. oraz art. 140 k.p.”, 2/ skoro w wyrokach z dnia 15 marca 2006 r. II PK 165/2005 i z dnia 25 sierpnia 2004 r., II PK 707/2003, Sąd

Najwyższy uznał, że przy zadaniowym systemie czasu pracy pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. to „czy równie surowe wymagania w zakresie dowodzenia możliwości wywiązania się przez pracownika z zadań na niego nałożonych, należy stosować w sytuacji, gdy pracownik świadczy pracę w systemie równoważnego czasu pracy, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym”, 3/ czy Sąd Najwyższy „aprobuje pogląd wyrażony przez ten Sąd w wyroku z dnia 17 lutego 2004 r. I PK 377/03, (OSNP 2004 Nr 24 poz. 422), że o wprowadzeniu i obowiązywaniu systemu zadaniowego czasu pracy decyduje przede wszystkim nieskrępowana wola stron stosunku pracy, do którego nie ma zastosowania wyrażona w art. 18 k.p. zasada uprzywilejowania pracownika”. Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona ze względu na przytoczone w uzasadnieniu skargi „rażące naruszenie wskazanych przepisów prawa procesowego tj. art. 245 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie Sądowi Rejonowemu sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej kosztów wywołanych wniesieniem skargi, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi i zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie miała usprawiedliwionych podstaw. Chybione okazały się zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego. Powielone w skardze kasacyjnej apelacyjne zarzuty skarżącego pracodawcy dotyczące naruszenia art. 245 k.p.c. w związku z art. 227, 232 i 23 § 1 k.p.c. były nietrafne, bo Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wykazał, że faktyczna liczba przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych została ustalona nie tyle w oparciu o wydruki list obecności z komputerowego systemu ewidencjonowania

godzin pracy pracowników pozwanego, które w stosunku do pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach pracy prawidłowo uznał za nieprawdziwe i nierzetelne, a wręcz zafalszowane wskutek nałożonego bezprawnie zakazu ewidencjonowania jakichkolwiek godzin nadliczbowych kierowników pracy, „lecz przede wszystkim z uwzględnieniem szczegółowo ocenionych i uznanych za wiarygodne zeznań świadków”, którzy potwierdzili wykaz oraz ilość pracy w godzinach nadliczbowych przedstawione przez powódkę. Dodatkowo, te powielane zarzuty skarżącego dotyczą ustalenia faktów oraz oceny dowodów, przeto nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Bezpodstawny okazał się zarzut naruszenia art. 322 k.p.c., ponieważ Sąd drugiej instancji jedynie zasygnalizował ten przepis w kontekście apelacyjnego zarzutu dotyczącego wadliwego - w ocenie pozwanego - rozłożenia ciężaru udowodnienia faktów istotnych dla osądzenia sprawy. To oznaczało, że art. 322 k.p.c. nie stanowił podstawy zaskarżonego wyroku, gdyż nie było takiej potrzeby, albowiem Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powódki „w całości dochodzone kwoty stanowiące wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, które ustalił „w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości, jako najbardziej miarodajną dla ustalenia rozmiaru należnych roszczeń”. W konsekwencji w rozpoznawanej sprawie Sądy w istocie rzeczy nie wyrokowały na podstawie art. 322 k.p.c., gdyż nie zasądziły odpowiedniej sumy według swej oceny, ale uwzględniły roszczenie powódki w całości, zasądzając precyzyjnie wyliczone kwoty należnego wynagrodzenia za dokładnie ustalone ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powódkę w każdym miesiącu wykonywania pracy.

Sądy obu instancji prawidłowo zakwalifikowały jako zbędny i powoływany jedynie dla zwłoki (art. 217 § 2 k.p.c.) wnioskowany przez skarżącego pracodawcę dowód z opinii biegłego z zakresu organizacji pracy, który miał wykazać, że zakres zadań powierzanych powódce mieścił się w ramach zadaniowego czasu pracy. W tym zakresie Sądy obu instancji ustaliły i przyjęły, że powódka „bezwzględnie” nie świadczyła pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, a pozwany nie zarzucał jej, że „realizowała swoje obowiązki wadliwie, powodując zawinione przez nią przedłużenie rzeczywistego czasu pracy”.

Bezpodstawny i bezzasadny był kasacyjny zarzut skarżącego pracodawcy o stosowaniu wobec powódki „systemu mieszanego, obejmującego także elementy zadaniowego czasu pracy”, już dlatego, że prawo pracy, w tym przywołany w skardze kasacyjnej art. 140 k.p. regulujący zadaniowy czas pracy, nie przewiduje konstrukcji „mieszanego czasu pracy”, w ramach którego pracownik byłby zobowiązany do świadczenia pracy bez wynagrodzenia ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy, które nie mogą przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, a w szczególności z miarodajnych ustaleń faktycznych wynikało, że zakres, rodzaj i rozmiar rozmaitych obowiązków, którymi pozwany pracodawca obarczał pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach pracy, bez zagwarantowania im dodatkowego wynagrodzenia za pracę stale (permanently) przekraczającą zlecane im zadania, wykroczył poza możliwości ich wykonania bez należnego prawa do dodatkowego wynagrodzenia z art. 151⁴ § 1 k.p. Niewypłacanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę z tytułu stałego przekraczania obowiązujących pracownika norm czasu pracy nie może być usprawiedliwione powoływaniem się przez pracodawcę na nieznaną prawu pracy konstrukcję „mieszanego czasu pracy”, obejmującą jakoby równocześnie elementy zadaniowego oraz równoważnego czasu pracy i stosowaną ewidentnie w celu obejścia przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych. Z treści ogólnikowych kasacyjnych zarzutów w tym zakresie wynika, że skarżący nie zapoznał się lub całkowicie obce są mu motywy zaskarżonego wyroku, w którym ustalono, że powódka była zatrudniona w równoważnym czasie pracy, tyle że skarżący pracodawca nierzetelnie prowadził dokumentację czasu pracy powódki. Powódka była bezpośrednio zmuszana przez skarżącego pracodawcę do fałszowania ewidencji rzeczywistego czasu pracy, między innymi przez oczywiście bezprawny „zakaz odbijania karty” przyjscia i wyjścia z pracy w ramach elektronicznego systemu ewidencji czasu pracy. Równie bezprawne było polecenie przełożonych powódki dotyczące rejestrowania jej czasu pracy w taki sposób, „by nie zostały wykazane godziny nadliczbowe, a czas pracy ujęty w systemie wynosił, zgodnie z grafiką, 8 godzin”. W praktyce wyglądało to w ten sposób, że powódka

„odbijała kartę rano”, a następnie ręcznie „2-3 razy w miesiącu wprowadzała do systemu informacje, że kończyła prace po 8 godzinach”. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach prac, którzy odmówiliby dostosowania się do tego typu bezprawnych praktyk „sugerowano możliwość zwolnienia z pracy”.

Z ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie wynikało, że powódka poza obowiązkami lidera lub kierownika prac wykonywała ponadto niekiedy obowiązki szeregowych pracowników, była podana w pracy nieustannej presji przełożonych, która wykluczała „swobodne organizowanie czasu pracy w wariacie zadaniowego czasu pracy”. Pracę wykonywała codziennie po kilkanaście godzin, w szczególności w okresach świątecznych lub „przebudowy i zmiany wystroju sklepu”. Dodatkowo obarczały ją okresowo tzw. „dyżury dyrektorskie”, comiesięczne audyty oraz wielogodzinne inwentaryzacje prowadzone głównie w porze nocnej. Za wykonywanie tych ponadnormatywnych lub dodatkowych obowiązków powódka nie otrzymywała równoważnego czasu wolnego od pracy ani dodatkowego wynagrodzenia. Już przy podejmowaniu zatrudnienia informowano członków kadry kierowniczej, że w skarżącej spółce nie wypłaca się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz że ich czas pracy będzie wyższy niż 8 godzin. Te ustalone okoliczności sprawy potwierdzały praktykę stosowania wyzysku pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach pracy, pod rygorem utraty zatrudnienia, którą skarżący usiłuje bezpodstawnie i bezzasadnie usprawiedliwić nieznaną prawu pracy konstrukcją „mieszanego czasu pracy”.

Skarżący pracodawca, który nie prowadzi prawdziwej ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach pracy, bezprawnie zakazuje lub uniemożliwia im dokumentowanie rzetelnej ewidencji czasu albo wymusza potwierdzanie fikcyjnej ewidencji czasu pracy pod bezprawnym rygorem rozwiązania z nimi stosunków pracy, nie może racjonalnie podważać obarczającego go przeciwdowodu, że powódka nie świadczyła stale pracy w ilości godzin nadliczbowych ustalonej na podstawie przeprowadzonych dowodów, które Sądy obu instancji uznały za wiarygodne.

Z dalszych wiążących ustaleń faktycznych w sprawie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynikało, że po okresie zwolnienia lekarskiego skarżący pracodawca nie dopuścił

powódki do pracy, ale doszło do rozwiązania stosunku pracy z uzgodnieniem, że rekompensatą „za utratę zatrudnienia będzie trzymiesięczne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”. W tym zakresie Sądy obu instancji prawidłowo wykazały, że nieważne było zrzeczenie się przez powódkę „wszelkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy”, w tym wynikających z przepracowania udowodnionych nadliczbowych godzin pracy. Uzgodniona rekompensata przysługiwała bowiem wyraźnie z tytułu „utraty zatrudnienia” przez powódkę, z zatem nie zaspokajała ani nie mogła być zaliczona na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych przed rozwiązaniem stosunku pracy także dlatego, że pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę (art. 84 k.p.).

Równie bezpodstawne okazały się zarzuty wadliwego określenia początkowych dat, od których zostały zasądzone odsetki od wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z przepisami prawa pracy oraz właściwościami stosunku pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych mają charakter zobowiązań terminowych, co oznacza, że powinny być spełnione bez wezwania dłużnika (pracodawcy) do ich wykonania. Zgodnie z art. 85 § 1 k.p., wypłaty wynagrodzeń za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wedle miarodajnych ustaleń w sprawie, wynagrodzenia za pracę były płatne przez pozwanego pracodawcę z dołu do 10-tego każdego następnego miesiąca kalendarzowego, a skarżący nie wykazał innych terminów wymagalności ani płatności wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych. W każdym razie domyślanie się, poszukiwanie lub wyręczenie strony skarżącej we wskazaniu innych terminów wymagalności i płatności tego typu wynagrodzeń nie należy do Sądu Najwyższego. W konsekwencji odsetki ustawowe od płatnych miesięcznie wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych zostały prawidłowo zasądzone od następnego dnia każdego miesiąca kalendarzowego, w którym pozwany powinien był wypłacać ustalone należności za przepracowane godziny nadliczbowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił bezpodstawną i bezzasadną skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., obarczając skarżącego pracodawcę kosztami postępowania kasacyjnego (art. 98 k.p.c.).