



Sygn. akt I PK 39/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Izabeli W., Doroty T. i Edyty B.

przeciwko Carrefour Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w
Warszawie

o wyrównanie wynagrodzeń,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 września 2010 r.,

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

z dnia 29 września 2009 r.,

1) oddala skargę kasacyjną,

2) zasądza od strony pozwanej na rzecz:

**- powódki Izabeli W. kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta
pięćdziesiąt) złotych,**

**- powódek Doroty T. i Edyty B. kwoty po 900 zł (dziewięćset)
złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 29 września 2009 r. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: w punkcie I oddalił apelację pozwanej Carrefour Polska Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Warszawie od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 24 kwietnia 2009 r., zasądającego od pozwanej na rzecz powódek: Izabeli W. kwotę 53.095,12 zł; Doroty T. - 26.233,44 zł i Edyty B. – 34.130,18 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności poszczególnych kwot miesięcznych (począwszy od 11 marca 2005 r.) tytułem wyrównania wynagrodzeń w okresie od lutego 2005 r. do maja 2006 r., zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie po 3.600 zł dla każdej z powódek, a także na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego kwotę 2.749,20 zł zwrotu kosztów procesu; w punkcie II zasądził od pozwanej na rzecz powódek zwrot kosztów zastępstwa procesowego (na rzecz Izabeli W. kwotę 2.700 zł oraz na rzecz Doroty T. i Edyty B. kwoty po 1.800 zł).

W sprawie tej ustalono, że powódka Izabela W. w okresie od maja 1997 r. do 6 lutego 2003 r. była zatrudniona w pozwanej Spółce w sklepie przy ul. K. Następnie pracowała w Ahold Polska Spółce z o.o., w sklepie sieci Hypernova przy ul. P., który w dniu 22 lutego 2005 r. przejęła pozwana Spółka. U pozwanej powódka zajmowała stanowisko menedżera zawodu seniora w dziale wyposażenie domu do dnia 23 lutego 2006 r., a od 1 marca do 31 sierpnia 2006 r. menedżera zawodu w sektorze przemysłowym za wynagrodzeniem 4.800 zł brutto. Jako kierownikowi sektora, podlegały jej działy: tekstylny, bazar i rtv.

Powódka Dorota T. pracowała od 2 maja 2000 r. w Spółce Ahold Polska sieć Hypernova, od 21 grudnia 2002 r. w sklepie przy ul. P. Po przejęciu sklepu przez pozwaną Spółkę powódka zajmowała stanowisko menedżera zawodu w dziale garmażerii, serów i wędlin za wynagrodzeniem 2.400 zł brutto.

Powódka Edyta B. od 22 listopada 1999 r. do 31 października 2002 r. pracowała w firmie Jeronimo Martins Spółce z o.o. w sklepie przy ul. P., przejętym w dniu 1 listopada 2002 r. przez Spółkę Ahold, a następnie przez pozwaną Spółkę. U pozwanej powódka od 23 lutego 2005 r. pracowała na stanowisku menedżera

zawodu w dziale warzywa, owoce i ryby za wynagrodzeniem 2.300 zł brutto, a od marca 2006 r. - 2.497 zł brutto.

W dniu 1 czerwca 2004 r. powódki otrzymały od pozwanego pracodawcy informację, że obowiązuje je 12-godzinna norma dobowa 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 samodzielными 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”.

Bezpośrednim przełożonym powódki Edyty B. i Doroty T. był Sylwester S. Na ogólnym spotkaniu, po przejęciu sklepu przez pozwaną Spółkę, powódki otrzymały od niego informację, iż powinny przebywać w pracy minimum 11 godzin. Oprócz powódki Edyty B. i jej przełożonego członkami kadry kierowniczej na dziale owoce - warzywa - ryby było jej dwóch zastępców - liderów, a od września 2005 r. - jeden. Dorota T. do września 2005 r. także miała dwóch zastępców, a następnie jedną osobę. Godziny pracy powódki Edyty B. pokrywały się z czasem pracy Sylwestra S.

Powódka Izabela W. nie miała zastępców, a jej bezpośrednim przełożonym był dyrektor hipermarketu Marcin N. Rozpoczynając zatrudnienie została przezeń poinformowana, że powinna być w pracy mniej więcej od 7.00 do 19.00 lub dłużej. W razie nieobecności powódki dyrektor przejmował część jej obowiązków w zakresie kontroli. Dyrektor informował również innych kierowników, że będą pracować 10 - 12 godzin dziennie, nadgodziny im nie przysługują, a jeżeli mają inne oczekiwania, to mogą się zwolnić.

Rozkład czasu pracy kierownika określał szef sektora. O godzinach pracy zastępców (liderów) powódek decydował Sylwester S. Standardowo przychodziły

one na godzinę 7, a niekiedy na godzinę 14. Wszyscy pracownicy kadry kierowniczej pracowali średnio w rozmiarze 11-12 godzin; różnice wynikały wyłącznie z natężenia ruchu i godzin rozpoczęcia pracy na poszczególnych działach. Kierownicy i liderzy pracowali w podobnej liczbie godzin, a różnice wynikały przede wszystkim z czasowego rozplanowania dyżurów i możliwości pracy przez liderów na dwie zmiany. Generalnie kierownicy pracowali co najmniej od godziny 7 do 18, a w razie pełnienia dyżuru zdarzało się, że wychodzili po 22. Dyrektor marketu pracował od 5 - 7 do 21. Szeregowi pracownicy pracowali 8 godzin dziennie w systemie zmianowym. Sklep był czynny od poniedziałku do soboty w godzinach 8.30 - 22.00, a w niedziele od 9 do 21.

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 rozpoczynania pracy danego działu (6 bądź 7), jednak przychodził on zawsze rano, najpóźniej godzinę przed otwarciem sklepu i nie pracował w systemie zmianowym. Liderzy przychodzili na zmianę ranną lub popołudniową, według grafiku, w ramach czasowych określanych przez dyrekcję. Gdy nie było nikogo z kierownictwa nadzór nad działami obejmował kierownik dyżurny - wskazany w grafiku. Kadra kierownicza (liderzy i menadżerowie) nie otrzymywała w zamian za godziny nadliczbowe wynagrodzenia ani dni wolnych do odbioru. Nie istniała procedura uzyskiwania zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Jedynie szeregowi pracownicy otrzymywali w zamian za godziny nadliczbowe czas wolny.

Izabela W. przychodziła do pracy między 7 - 7.30, a wychodziła o 18.30 - 21. Natomiast Edyta B. i Dorota T. przychodziły do pracy między godziną 6 - 6.30 i pracowały do godziny 17-20, co wynikało z wcześniejszych godzin otwarcia działów produktów świeżych oraz większej ilości zamówień przy niedostatecznej liczbie podległych pracowników. Grafiki pracy, obejmujące dyżury, dni wolne i urlopy kierowników i liderów ustalał szef sektora lub menedżer w porozumieniu z liderem. Akceptował je kierownik sektora, a następnie dyrektor. Grafiki dla kadry kierowniczej odzwierciedlały jedynie dni pracy i nie było na nich wskazanych godzin pracy. Pracownicy szeregowi mieli grafiki sporządzone przez kierowników w systemie komputerowym z elektroniczną ewidencją czasu pracy. Bywało, że dni

pracy kierowników wskazane w grafiku jako wolne, w rzeczywistości były dniami inwentaryzacji lub wizytacji, za co menadżerom nie przysługiwał odbiór czasu wolnego.

Dyrektor sklepu określał godziny pracy kadry kierowniczej i decydował o wydłużeniu godzin pracy w drodze notatek służbowych lub w rezultacie ustaleń ustnych na spotkaniach z dyrekcją. Dyrektor zlecał kierownikom sektorów, aby „doprowadzali do porządku” kierowników, którzy chcieli wychodzić zbyt wcześnie. Izabela W. po zakończeniu pracy w danym dniu była zobowiązana do informowania dyrektora o zamiarze opuszczenia stanowiska pracy i uzyskania jego zgody. Pozostałe powódki zwracały się w tej sprawie do kierownika sektora. Przed wyjściem z pracy spoczywał na nich obowiązek dokonania obchodu hal. Zdarzało się, że po zgłoszeniu prośby o pozwolenie wyjścia dyrektor przeprowadzał ponowny obchód działu podległego danemu kierownikowi, celem jego odbioru, wydając często polecenia wykonania dodatkowych prac, np. uzupełnienia towaru. W praktyce kierownicy otrzymywali zgodę na wyjście najwcześniej o 18–19, do tej godziny musiał być obecny ktoś z kierownictwa. Pracownikom zamierzającym wyjść przed upływem 10-12 godzin dyrektor mówił, że „nie pracują na 3/4 czy 1/2 etatu”, groził naganą lub zwolnieniem.

W sklepie pozwanej funkcjonował elektroniczny system ewidencji czasu pracy -HSK, w którym godziny pracy zatrudnionych pracowników „odzwierciedlane” były przy użyciu kart magnetycznych. System ten nie obejmował kierowników (menadżerów). Nie odbijali oni kart magnetycznych, ale podpisywali listę obecności, która nie ujawniała godzin przyścia i wyjścia w pracy. W praktyce listy te były przez kierowników podpisywane hurtowo, na koniec miesiąca. Na listach oznaczone były dni wolne, nawet te, które w rzeczywistości nie zostały wykorzystane przez kierowników, podpisujących listę zawsze zgodnie z grafikiem, a nie z rzeczywistym czasem obecności w pracy, o czym wiedzieli przełożeni powódek. Zakazywano im wpisywania w ewidencji czasu pracy liczby faktycznie przepracowanych godzin. Powódka Izabela W. podpisywała te listy dwa razy w miesiącu. Kadrowa Marta G. poleciła aby listy obecności były uzupełnione i skorygowane zgodnie z ustalonym z góry schematem na koniec każdego miesiąca, a następnie przesyłała je do centrali w Warszawie. Próby sporządzenia listy zgodnie ze stanem faktycznym były przez

kadrową „kwitowane śmiechem” i odmową przyjęcia takiej listy. Poza w/w listą, czas pracy kierowników nie był oficjalnie ewidencjonowany. Dyrektor Marcin N. i kadrowa Marta G. wydali polecenie, aby czas pracy liderów był rejestrowany w ten sposób, aby nie zostały wykazane godziny nadliczbowe, a czas pracy ujęty w systemie wynosił, zgodnie z grafikiem, 8 godzin. Rezultat ten uzyskiwano poprzez: odbicie karty jedynie przy wejściu, a następnie wprowadzano do systemu dane o 8 godzinach pracy, odbicie kart „na wyjście” po 8 godzinach pracy i powrót do pracy (zgodnie z grafikiem), czy też wydłużano czas przerw w pracy do kilku godzin. Kadra zarządzająca odbywała codzienne spotkania, na których kadrowa rozdawała druki ewidencji czasu pracy, na których podkreślano na czerwono „nieściskości” o przekraczanie norm czasu pracy, które Izabela W. miała przekazywać poszczególnym kierownikom do „poprawienia”.

Kierownicy wypełniali comiesięcznie karty pracy, które pod koniec miesiąca były dostosowywane do wymogów Kodeksu pracy, pokrywając się z założeniami grafiku, zakładającego 8 godzin pracy dziennie. Kierownicy, w tym powódki, korygowali w ten sposób także czas pracy podległych pracowników i liderów. Kadry przekazywały kierownikom wydruki kart z systemu, z podkreśleniem dnia, który należy poprawić. Pracownikom odmawiającym wprowadzania tych zmian sugerowano możliwość zwolnienia z pracy.

Pomimo przynależności do kadry kierowniczej, liderzy i kierownicy wykonywali przede wszystkim wszystkie prace fizyczne i porządkowe szeregowych pracowników. Dotyczyło to również kierowników sektorów. Nie mogli oni zlecić swoich czynności zastępcom i opuścić miejsca pracy. Praca fizyczna zajmowała kadrze kierowniczej przynajmniej połowę czasu pracy. Istniały czynności, które mógł wykonywać wyłącznie kierownik, np. uzupełnienie segregatorów standardu zawodu, rozliczanie i kontrolowanie inwentaryzacji, czy sporządzenie grafików dla pracowników i rozliczanie ich czasu pracy. Powódki jako menadżerowie w drodze poleceń określały zakres czynności pracowników szeregowych, ale w praktyce obowiązane były poddać się poleceniom dyrektora, który czasem przekazywał polecenia dla pracownika poprzez kadrę kierowniczą. Ingerował także bardzo często w pracę kierowników, narzucając swoją wizję i zlecając inne zadania lub zmieniając konsultowane wcześniej propozycje. Niekiedy wydawał sprzeczne

polecenia czy przeprowadzenie niezaplanowanych czynności, co dezorganizowało pracę.

Dzień pracy powódek wyglądał podobnie na podległych im działach. Po stawieniu się w pracy do godziny 7.30 wykonywały prace biurowe. Oficjalnie nie można było przebywać w biurze przed otwarciem sklepu. Następnie przed godziną 8.30 kierownicy schodzili do sali sprzedaży, aby przygotować sklep do otwarcia. Przeprowadzali poranny obchód, organizowali zebrania pracowników wyznaczając najważniejsze zadania na dany dzień, a z uwagi na niedobór pracowników wspólnie z pracownikami wykonywały prace fizyczne na terenie sklepu (np. przywozili towar z magazynu na salę sprzedaż i wykładali go na półkach, pilnowali rozłożenia i zabezpieczenia produktów, czystości półek sklepowych, aktualizowali ceny, itp.).

Po otwarciu sklepu, około godziny 9 powódki wykonywały prace biurowe. Przed godziną 9 odbywał się obchód dyrektorski, a następnie około 9.30 - 10 półgodzinne spotkanie kierowników z dyrektorem (briefing) ogólne, a następnie działowe, podczas których omawiano zadania danego dnia, wyniki działu, obroty towarów, zmiany organizacyjne. Po briefingu kierownicy spotykali się z personelem, aby przekazać im najważniejsze zadania dnia. Do godziny 12 powódki ponownie sprawdzały porządku w podległych im działach, a także prowadziły czynności biurowe, zajmowały się przecenami towarów, itp. Około godziny 12 miały miejsce dostawy, co powodowało konieczność sprawdzenia przez kierownika listy asortymentu i rozładowania towaru, co trwało 1-2 godziny. Kierownicy uczestniczyli w rozkładaniu towarów w chłodni. Około godziny 12 powódkom przysługiwała 15-30 minutowa przerwa, po której wykonywały obowiązki na terenie sklepu (przygotowanie wyprzedaży, ekspozycja materiału katalogowego, itp.). Obecne były przy dostawach, przeglądzie i sortowaniu towaru oraz przy zwrotach materiałów. Sprawowały bieżącą kontrolę nad podległymi pracownikami. Początkowo w godzinach od 14 do 17, a następnie w godzinach 14 - 16 następowało „reotwarcie” sklepu, kiedy wszyscy pracownicy, w tym kadra kierownicza, kadrowa, księgowo i pracownicy ochrony musieli przebywać na terenie sklepu, biorąc udział w uzupełnianiu towaru, czuwaniu nad wystrojem i czystością sklepu. Kierownicy działów świeżych ponadto obsługiwali klientów. W razie potrzeby pracownicy, w tym kierownicy i liderzy, udzielali pomocy działom sąsiednim. W czasie powódki

musiały również stawić się na wezwanie do punktu obsługi klienta, sprawdzać stan towaru w magazynie i odbierać telefony oraz utrzymywać kontakt z dostawcami i kierownikami innych sklepów. Kadra kierownicza nie mogła wówczas przebywać w biurze, co powodowało, iż niekiedy wykonywano zaległe prace biurowe w dni wolne. W okresie przedświątecznym zdarzały się dwa „reotwarcia” dziennie. Praca biurowa wykonywana była także po „reotwarciu” i polegała na zamówieniach towarów, schodząc w razie potrzeb na teren sklepu. Zdarzało się, że o godzinie 17-18 dyrektor nakazywał wszystkim kierownikom sprzątanie magazynu. Na koniec pracy kierownicy byli obowiązani przeprowadzić obchody i korygować dostrzeżone uchybienia.

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 dodatkowe obowiązki (przestawienia części regałów, przygotowanie plakatów, nowych zamówień, itp.) . Średnio przedłużało to pracę do godziny 20, a czasem do godzin nocnych. Kierownicy mogli wyjść z pracy dopiero po zakończeniu przebudowy dekoracji. Powodowało to powstawanie zaległości w prowadzeniu dokumentacji. Na działach świeżych przygotowanie promocji trwało 1 dzień. Duże przebudowy trwały nawet 5 dni, zdarzało się, że pracownicy musieli sami docinać regały., a także pomagać przy przebudowach działów sąsiednich.

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. Do obowiązków powódek należało osobiste ustawianie towaru według określonego schematu w alejach centralnych, co przeprowadzano przynajmniej raz na dwa tygodnie, z reguły nocą. Izabela W. jako szef sektora odbierała te prace, ale zdarzało się, że musiała wykonywać je sama. Nie były to czynności rutynowe i powodowały wydłużenie czasu pracy o około 2 godziny.

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 sprawowali kontrolę nad pasażem, parkingiem, magazynami, kontaktami z klientami, itp. Dyżury odbywały się zmianowo w godzinach 7 - 14 i 14 - 22. Izabela W. miała dyżury dyrektorskie w liczbie 5-8 miesięcznie, od 6 do 14. po czym wracała do swoich normalnych obowiązków. Pozostałe powódki miały średnio 3 dyżury kierownicze tygodniowo. W trakcie pełnienia dyżuru kierownicy musieli wykonywać równolegle swoje obowiązki na podległych sobie działach. Obowiązki dyżurnego częściowo pokrywały się z zadaniami szefa sektora. 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 po 12-14 godzin, bez korzystania z równoważnych dni wolnych.

Czas pracy powódek wydłużały również comiesięczne audyty i inwentaryzacje, których terminy były narzucane odgórnie. Inwentaryzacje na działach produktów świeżych odbywały się raz w tygodniu, w czasie otwarcia sklepu, jak i po jego zamknięciu. Inwentaryzacje roczne, półroczne i kwartalne dotyczyły wszystkich działów i wszyscy pracownicy - nawet urlopowani - musieli być na nich obecni aż do ich zakończenia. Powódki brały udział w inwentaryzacjach, także comiesięcznych, które odbywały się w ciągu ostatnich 2 dni miesiąca. Pierwszy dzień dotyczył magazynu i był poprzedzony tygodniowym segregowaniem towaru. W drugim dniu przeprowadzano inwentaryzację sklepu, co odbywało się w nocy, z reguły od 19 do 9 rano. Po jej zakończeniu kierownicy pozostawali do otwarcia sklepu, aby poprawić jego wygląd i wychodzili około południa - dzień ten był traktowany jako wolny. Podczas inwentaryzacji sklep był czynny i wydłużała ona czas pracy nawet do godziny 22. Za czas pracy przy inwentaryzacji kadra kierownicza nie otrzymywała żadnej rekompensaty. Dni wolne odbierali tylko pracownicy szeregowi.

Rotacja szeregowych pracowników u pozwanej była duża, a ich liczba stale niewystarczająca i pracę rozdzielano między pozostałych zatrudnionych. Kierownicy niejednokrotnie zgłaszali na briefingach zapotrzebowanie na dodatkowych pracowników, co pozostawało bez odzewu dyrektora bądź spotykało się z odmową.

Powódki nigdy nie dostały wprost polecenia pracy w godzinach nadliczbowych i nie zwracały się o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia ani nie odbierały dni wolnych. Nie była wymagana pisemna zgoda dyrektora na pozostawanie poza godzinami pracy. Członkowie kadry kierowniczej informowani byli przy zatrudnieniu że w pozwanej nie wypłaca się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i że czas ich pracy będzie wyższy niż 8 godzin dziennie.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódek jest uzasadnione. W ocenie tego Sądu, powódki jedynie nominalnie zajmowały stanowiska kierownicze, nie były więc objęte prawną reglamentacją ograniczającą możliwość uzyskania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikającą z w art. 151⁴ § 1 k.p. W całym toku swego zatrudnienia powódki w rzeczywistości sprawowały jedynie funkcję koordynującą wspólne działania zespołu, uczestnicząc na każdym szczeblu w czynnościach, które przypisano do szeregowych pracowników, a ponadto podejmując działania, które zmierzały do zachowania właściwego funkcjonowania komórki organizacyjnej (działu) jako całości, ponosząc przy tym odpowiedzialność przed bezpośrednim zwierzchnikiem i będąc poddanymi jego szczegółowym poleceniom. Powódki wykonywały pracę w godzinach nadliczbowych niezależnie od przyjęcia, czy sprawowały rzeczywiście funkcję kierowniczą, czy też, że ich stanowisko zostało tak określone jedynie w sposób formalny, a faktycznie pełniły zadania brygadzysty. W obydwu bowiem wariantach przyjęta organizacja pracy i zakres obowiązków powodowały, że nie była możliwa ich realizacja w ramach obowiązujących norm czasu pracy. Sąd podkreślił, że wobec powódek (jak i pozostałych osób zajmujących stanowiska kierownicze w poszczególnych działach hipermarketu) nie zostały zachowane elementarne zasady, które mogły by przemawiać za wyłączeniem ich spod dobrodziejstwa korzystania z dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną ponad obowiązujące normy. Powódki za wiedzą i poleceniami przełożonych obowiązane były wykonywać obowiązki 12 godzin dziennie, a czasami dłużej. Nie był to stan przejściowy, lecz permanentny wywołany potrzebami lub funkcjonowaniem hipermarketu.

Wprawdzie osoby zaliczane do kadry kierowniczej obowiązywał system równoważnego czasu pracy regulowany art. 136 k.p., to równoczesne określenie

przez pozwaną zadaniowego systemu czasu pracy powódek stanowiło 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 był wynikiem świadomego działania pozwanej, prowadził do zmiany 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 powódki nie wykonywały pracy w godzinach nadliczbowych.

Z zebranego materiału dowodowego wynikało, że powódki w nieprzedawnionym okresie (od lutego 2005 r. do maja 2006 r.) wykonywały swoje obowiązki co najmniej po 12 godzin dziennie i prawie w każdym miesiącu następowało przekroczenie norm czasu pracy. Bezsprzecznie powódki nie świadczyły pracy w ramach zadaniowego systemu czasu pracy. Pozwana nie wykazała bowiem, że powódki - w ramach obowiązującego je rzeczywiście systemu pracy - nie realizowały swoich obowiązków pracowniczych lub czyniły to w taki sposób, że doprowadzały przez swoje zawinione działanie do przedłużenia czasu pracy. Nie wykazała także, że godziny nadliczbowe powódek zostały zrekompensowane poprzez odbiór dni wolnych od pracy.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódek w całości dochodzone kwoty wedle art. 322 k.c., ustalając wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego 2005 r. do maja 2006 r. w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości, jako najbardziej miarodajną dla ustalenia rozmiaru należnych świadczeń. 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 pozwanej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

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 prawidłowo ustalony stan faktyczny sprawy wydał orzeczenie. Nietrafiony był zarzut apelacji naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ wyliczenie wysokości należnego powódce wynagrodzenia wynikało z „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. 233 § 1 k.p.c., argumentując, że ustalenie rodzaju i rozkładu czynności pracowniczych oraz ich wymiaru czasowego, a w konsekwencji rzeczywistego czasu pracy powódek 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 powódek. Wobec ustalenia faktycznego zakresu obowiązków powódek 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 zmierzałoby on do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. Wobec prowadzenia przez pozwaną fikcyjnej ewidencji czasu pracy nastąpiła uzasadniona zmiana rozkładu ciężaru dowodu, obciążająca pozwanego pracodawcę. W rozpoznanej sprawie ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pozwaną rozmijała się „całkowicie z rzeczywistością”. Również z powodu braku prowadzenia przez pozwaną w sposób rzetelny ewidencji czasu pracy powódki nie były w stanie w pozwie wskazać rzeczywiście należnych im kwot dochodzonego wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny. Dlatego dopiero po załączeniu zestawień pracy w godzinach nadliczbowych (20 listopada 2006 r.) oraz dokonanego wyliczenia przez biegłego z zakresu księgowości (26 lutego 2008 r.) i po sporządzeniu kolejnych opinii uzupełniających (19 kwietnia 2009 r.) pełnomocnik powódek złożył pismo procesowe precyzujące faktycznie kwoty dochodzone przez

każdą z nich. W takich okolicznościach należało uznać, że rozszerzenie powództwa o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazującego konkretne kwoty oraz jakiego okres dotyczy żądanie polegało jedynie na podwyższeniu kwot dochodzonych za wskazany uprzednio okres. Nie można też mówić o przedawnieniu części tych roszczeń, ponieważ ich podstawa faktyczna roszczeń została zgłoszona w pozwie (art. 295 § 1 k.p.).

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 ponadto przez błędne przyjęcie, że u skarżącej taki system stosowany był wyłącznie w celu obejścia prawa, 2/ art. 151⁴ § 1 k.c. przez błąd subsumcji i jego niezastosowanie przy ocenie charakteru pracy powódek pomimo, że jako kierownik działu w hipermarkecie (E. B., D. T.), czy szef sektora (I. W.) pełniły one funkcję kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych 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 powódki nie świadczyły pracy w godzinach nadliczbowych, mimo że dla osób kierujących wyodrębnioną komórką organizacyjną i świadczących pracę w systemie zadaniowym ewidencja czasu pracy nie jest prowadzona, ale osoby te zobowiązane są do samodzielnego organizowania swojej pracy i podległego jej działu, 3/ art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. przez błąd wykładni i ich wadliwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że wniesienie przez powódki powództwa obejmującego nieuświadomione ograniczenie żądania, w stosunku do przedstawionych okoliczności faktycznych, przerywało bieg terminu przedawnienia, także co do roszczeń nie zgłoszonych pierwotnie w pozwie.

Skarżąca zarzuciła też naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: 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 powódkom zadań nie był nadmierny i nie wiązał się z koniecznością stałego przekraczania przez nie norm czasu pracy.

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 „w zakresie podstawy skargi kasacyjnej opisanej w pkt. 5”. W szczególności oczywiste naruszenie prawa stanowi pogląd Sądu drugiej instancji, sformułowany w oparciu o wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r. III PK 90/06, jakoby „samo przytoczenie przez pracownika w pozwie okoliczności faktycznych uzasadniających roszczenie, powoduje przerwanie biegu terminu przedawnienia, także co do roszczeń wprawdzie zgłoszonych w pozwie, ale w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania”. Zarzucane naruszenie jest następstwem pominięcia przez Sąd Okręgowy faktu wyeliminowania z art. 477¹ k.p.c. zasady orzekania ponad żądanie (z dniem 5 lutego 2005 r. - w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 172 poz. 1804), a także niedostrzeżenia, że pismem z dnia 19 kwietnia 2009 r. doszło nie tylko do ilościowego, ale także jakościowego przekształcenia żądania. Tymczasem roszczenie, o którym ma orzec sąd, składa się nie tylko z samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), ale także z jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Tylko dokładnie określone

żądanie wraz z uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi określa granice rozpatrywania sprawy. Bez ich przytoczenia i udowodnienia nie jest możliwe uwzględnienie żądania. Wytoczenie powództwa przerywa bieg terminu przedawnienia jedynie w stosunku do tej części wierzytelności, której dochodzi pozwem. W stosunku do pozostałej części roszczenie może ulec przedawnieniu, jeżeli zostanie ona zgłoszona dopiero w toku postępowania. O ile pierwotnie powódki dochodziły wyłącznie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną ponad dobową normę czasu pracy i w dni od pracy wolne, to po przekształceniu powództwa, zasadniczą część ich roszczeń stanowiło już wynagrodzenie za pracę ponad normy czasu pracy i z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej, a nie dobowej.

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 solidarnie od powódek na rzecz skarżącej kosztów wywołanych wniesieniem skargi, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę powódki wniosły o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi i zasądzenie na rzecz powódek 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. Sądy obu instancji prawidłowo uznały za zbędny i powoływany jedynie dla zwłoki (art. 217 § 2 w związku z art. 227 k.p.c.) wnioskowany przez skarżącego pracodawcę dowód z opinii biegłego z zakresu organizacji pracy w celu zbadania, czy zakres zadań powierzanych powódce mieścił się w ramach zadaniowego czasu pracy. Tymczasem Sądy prawidłowo wykazały, że powódki nie świadczyły pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, a pozwany w szczególności nie zarzucał im, że wypełniały swoje zadania pracownicze wadliwie i w sposób prowadzący do zawinionego przedłużania obowiązujących je norm czasu pracy. Ponadto powielane przez skarżącego pracodawcę zarzuty dotyczące ustalenia faktów oraz

oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398³ § 3 k.p.c.

Sądy obu instancji trafnie wykluczyły możliwość stosowania do powódek „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, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.), jeżeli zachowanie zmierzało do czytelnego obejścia tych przepisów. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, a w szczególności z miarodajnych ustaleń faktycznych wynikało, że zakres, rodzaj i rozmiar rozmaitych obowiązków, którymi pozwany pracodawca obarczał powódki zatrudnione na kierowniczych lub samodzielnych stanowiskach pracy z wyraźnym pozbawieniem ich prawa dodatkowego wynagrodzenia za pracę stale przekraczającą zlecane im zadania, wykraczały poza możliwości ich wykonania w ramach powszechnie obowiązujących (także w potencjalnych okresach rozliczeniowych), podstawowych norm czasu pracy bez gwarancji prawa do dodatkowego wynagrodzenia z art. 151⁴ § 1 k.p., który nie został naruszony w sytuacji ustalenia permanentnego wykonywania przez powódki pracy w godzinach nadliczbowych.

Powyższe uzasadniało stanowisko, że niewypłacanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę z tytułu stałego przekraczania obowiązujących pracownika norm czasu pracy nie może być usprawiedliwione powoływaniem się przez pracodawcę na obcą prawu pracy konstrukcję „mieszanego czasu pracy”, obejmującą jakoby równocześnie elementy zadaniowego oraz równoważnego czasu pracy, stosowaną ewidentnie dla obejścia przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych. Z treści ogólnikowych kasacyjnych zarzutów w tym zakresie wynika, że skarżący pracodawca nie zapoznał się lub całkowicie obce są mu motywy zaskarżonego wyroku, w którym ustalono, że powódki były zatrudnione w równoważnym czasie pracy, a skarżący nierzetelnie prowadził dokumentację

czasu pracy powódek. Były one wręcz zmuszane przez pozwanego pracodawcę pod groźbą utraty pracy do fałszowania ewidencji rzeczywistego czasu pracy, między innymi przez oczywiście bezprawny „zakaz odbijania kart” przyjścia i wyjścia z pracy w ramach elektronicznego systemu ewidencji czasu pracy. Bezprawne były polecenia przełożonych powódek dotyczące sposobu ewidencjonowania ich czasu pracy tak, aby nie zostały wykazane godziny nadliczbowe, a dobowy czas pracy wykazywany w tym „mieszanym” systemie nie przekraczał 8 godzin. W praktyce wyglądało to w ten sposób, że powódki odbijały karty magnetyczne przed podjęciem pracy, a następnie były zmuszane „2-3 razy w miesiącu do wprowadzania do systemu informacji, że kończyły pracę po 8 godzinach. Pracownikom, którzy odmówiliby dostosowania się do tego typu bezprawnych praktyk sugerowano zwolnienie się z pracy”.

Z ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie wynikało, że powódki poza obowiązkami kierowników działów lub szefów sektorów prac wykonywały ponadto niekiedy obowiązki szeregowych pracowników, były poddawane w pracy nieustannej presji przełożonych, która wykluczała „swobodne organizowanie czasu pracy w wariacie zadaniowego czasu pracy”. Swoje prace wykonywały codziennie po kilkanaście godzin, w szczególności w okresach świątecznych lub „przebudowy i zmiany wystroju sklepu”. Dodatkowo obarczały je okresowo inne obowiązki, np. tzw. tzw. „dyżury dyrektorskie”, audyty lub wielogodzinne inwentaryzacje prowadzone poza normalnym czasem pracy w porze nocnej. Za wykonywanie tych ponadnormatywnych lub dodatkowych obowiązków powódki nie otrzymywały równoważnego czasu wolnego od pracy ani dodatkowego wynagrodzenia. Już przy podejmowaniu zatrudnienia informowano członków kadry kierowniczej, że w pozwanej 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 niedopuszczalnego wycisku pracowników zatrudnionych na kierowniczych lub samodzielnych stanowiskach pracy, pod bezprawnym rygorem utraty zatrudnienia. Tego rodzaju bezprawne praktyki skarżący pracodawca bezpodstawnie i bezzasadnie usprawiedliwia nieznaną prawu pracy konstrukcją „mieszanego czasu pracy” w okolicznościach

zmierzających do obejścia przepisów o czasie pracy i obowiązku wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych.

Skarżący pracodawca, który nie prowadzi prawdziwej ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych na kierowniczych lub samodzielnych stanowiskach pracy, bezprawnie zakazuje lub uniemożliwia im dokumentowanie rzetelnej ewidencji czasu albo wymusza potwierdzanie fikcyjnej ewidencji czasu pracy pod bezprawnym rygorem rozwiązania stosunków pracy, nie może racjonalnie podważać obarczającego go przeciwdowodu, że powódki nie świadczyły stale pracy w ilości godzin nadliczbowych ustalonej na podstawie przeprowadzonych dowodów, które Sądy obu instancji uznały za wiarygodne (art. 223 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p.).

Zarzuty naruszenia przepisów Kodeksu pracy o przedawnieniu części roszczeń powódek, które wedle twierdzeń skarżącej miały rozszerzyć swoje powództwa „dopiero dnia 19 kwietnia 2009 r.” w zakresie prowadzącym do potencjalnego przedawnienia części zgłaszanych roszczeń, ponad ich pierwotne żądania określone w pozwach, nie nadawały się do merytorycznego zweryfikowania w postępowaniu kasacyjnym już dlatego, że skarżący pracodawca nie sprecyzował, w jakich okresach i wysokości rozszerzone roszczenia przedawniły się, tj. w jakich kwotach Sąd pierwszej instancji zasądził potencjalnie przedawnione roszczenia. Sąd Najwyższy nie ma obowiązku poszukiwania, wyręczenia lub domyślenia się zakresu i wysokości roszczeń potencjalnie przedawnionych, które nie były objęte pierwotnymi roszczeniami powódek zasądzenia niższych kwot, a które zostały zasądzone przez Sąd pierwszej instancji. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 291 § 1 k.p. Sąd Najwyższy miał na uwadze, że w postępowaniu pierwszoinstancyjnym strona pozwana nie podnosiła zarzutu przedawnienia części roszczeń. Wprawdzie przyjmuje się, że nie ma zakazu stawiania zarzutu przedawnienia roszczeń majątkowych także w postępowaniu apelacyjnym, ale równocześnie istotne jest to, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy sąd pracy nie uwzględnia z urzędu upływu terminu przedawnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., III ZP 13/00, OSNP 2000 nr 23, poz. 846). Z braku zarzutu przedawnienia Sąd pierwszej

instancji nie był władny z urzędu rozważać kwestii potencjalnej dawności rozszerzonych w toku postępowania roszczeń powódek.

Ponadto apelacyjny zarzut przedawnienia roszczeń powódek w rozszerzonych częściach został oceniony przez Sąd drugiej instancji w istocie rzeczy jako nadużycie prawa i zasad współżycia społecznego. Wprawdzie Sąd ten wyraźnie nie powołał w tym zakresie podstawy prawnej z art. 8 k.p., ale wskazał na wywołane i obarczające stronę pozwaną trudności w wyliczeniu wysokości zgłaszanych przez powódki roszczeń za wskazane w pozwach i nieprzedawnione okresy, które to trudności (przeszkody) były spowodowane nierzetelnym prowadzeniem przez pozwanego pracodawcę ewidencji czasu pracy w sposób zmierzający do oczywistego obejścia ochronnych przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę wykonaną przez powódki w precyzyjnie wielkości ustalonej dopiero przez biegłego sądowego liczby godzin nadliczbowych. Dlatego nieprecyzyjne i wedle samej strony skarżącej „nieuświadomione” ograniczenie wysokości roszczeń powódek za przepracowane godziny nadliczbowe, do którego doszło wskutek okoliczności i przyczyn obarczających pozwanego pracodawcę, zostało - w odniesieniu do zarzutu przedawnienia części tych roszczeń - prawidłowo ocenione jako nadużycie przez stronę pozwaną prawa powoływania się na zarzut przedawnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2009 r., I CSK 386/08, LEX nr 509001).

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.).