



Sygn. akt II PK 311/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa S. H.

przeciwko RUCH Spółce Akcyjnej w Warszawie o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 października 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 17 czerwca 2011 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód S. H. wystąpił przeciwko pozwanej „RUCH” S.A. w Warszawie o zasądzenie 19.529,32 zł za okres od września do grudnia 2006 r., w tym 14.286,12 zł za pracę w godzinach nadliczbowych i 5.243,20 zł tytułem wynagrodzenia za przerwy w przerywanym czasie pracy. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zgodnie z ustaleniami przyjętymi w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, powód został zatrudniony w pozwanej Spółce 15 kwietnia 2002 r. Początkowo pracował na stanowisku kierownika Działu Sprzedaży Prasy, a 31 sierpnia 2006 r. podpisał z pracodawcą porozumienie, na mocy którego powierzono mu dodatkowo obowiązki Kierownika Działu Ekspedycji Prasy i Zwrotowni Prasy. W związku z faktem, że powód jednocześnie zajmował stanowisko kierownika Działu Sprzedaży Prasy i pełnił obowiązki kierownika Działu Ekspedycji Prasy i Zwrotowni Prasy (powstałego z połączenia w sierpniu 2006 r. Działu Ekspedycji Prasy i Działu Zwrotowni Prasy), pracował od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 15.00 w Dziale Sprzedaży Prasy. Następnie miał przerwę w pracy od 15.00 do 20.00 i od godziny 20.00 zaczynał pracę w Dziale Ekspedycji Prasy i Zwrotowni Prasy. W Dziale Ekspedycji Prasy i Zwrotowni Prasy powód pracował od poniedziałku do piątku od 20.00 po 5-6 godzin. Zgodnie z porozumieniem z 31 sierpnia 2006 r., zmieniającym umowę o pracę, powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.300 zł brutto. W okresie od 1 września 2006 do 31 grudnia 2006 r. powód przepracował 273 godziny nadliczbowe, w tym 58 godzin we wrześniu 2006 r., 86 w październiku, 65 w listopadzie i 64 w grudniu. W tym samym okresie wystąpiło łącznie 400 godzin przerwy (liczonej od godziny 15.00 do 20.00) tj. 105 godzin we wrześniu 2006 r., 105 w październiku, 100 w listopadzie oraz 90 godzin w grudniu 2006 r. Zgodnie z wyliczeniami powołanej przez Sąd biegłej sądowej, należne powodowi wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 września 2006 do 31 grudnia 2006 r. wynosi 14.284,62 zł brutto, zaś z tytułu przerywanego czasu pracy 5.243,32 zł brutto. Strona pozwana nie płaciła powodowi wynagrodzenia z pracą w godzinach nadliczbowych, ani za przerwy w pracy; płaciła jedynie dodatek za pracę w godzinach nocnych. W dniu 28 maja 2009 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy powoda. Na jego mocy powodowi powierzono

jedynie stanowisko kierownika Działu Zwrotowni Prasy, zaś jego wynagrodzenie zasadnicze obniżono do 4.165 zł brutto. W porozumieniu tym określono godziny pracy powoda jako czas od 7.00 do 15.00. Jednocześnie stanowisko kierownika Działu Ekspedycji powierzono G. M., zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy. Przed zawarciem tego porozumienia, w marcu 2009 r. M. G. polecił powodowi, by pracował od godz. 7.00 do 15.00, do czasu wyjaśnienia jego sytuacji. Nowe godziny pracy dla magazynierów w Dziale Ekspedycji wdrożono dopiero w 2009 r. ustalając je od: 19.00 do 3.00, 20.00 do 4.00 i 21.00 do 5.00. Obecnie w istnieją odrębne stanowiska kierownika Działu Zwrotowni i kierownika Działu Ekspedycji, na których zatrudniono dwóch pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 4 lutego 2011 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w kwocie wyliczonej przez biegłą tj. 14.284,62 zł (punkt Ia sentencji wyroku). Różnica pomiędzy wyliczeniem dokonany przez biegłą a żądanym przez powoda, wynosiła 1,50 zł i wynikała z dokonanych przez powoda zaokrągleń. Dlatego też w tym zakresie Sąd powództwo oddalił (pkt II sentencji wyroku). W zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas przerwy Sąd zasądził na rzecz powoda żądane przez niego 5.243,20 zł, gdyż była to kwota niższa od wynikającej z opinii (punkt Ib sentencji wyroku). Ponadto Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 978 zł tytułem opłaty oraz 1.169,48 zł tytułem wydatków oraz nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.300 zł.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od pozwanej na rzecz powoda 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy podzielił i uznał za własne ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji. W szczególności, odnośnie do podnoszonych w apelacji zastrzeżeń dotyczących ustalenia liczby przepracowanych przez powoda godzin, Sąd stwierdził, odwołując się do zeznań świadków i innych zebranych dowodów, że ustalenia Sądu pierwszej instancji w tej kwestii są prawidłowe. Sąd

zaznaczył, że porozumieniem z 29 maja 2003 r. pozwana Spółka powierzyła powodowi obowiązki kierownika Działu Zwrotowni Prasy, a pozostałe warunki zatrudnienia, w tym płaca, pozostały bez zmian. Pracodawca błędnie jednak uznał, że pełnienie nowych obowiązków nie będzie wymagało od powoda większego niż wcześniej nakładu pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych. Tak dużego zakresu obowiązków powód nie mógłby wykonać w 8 godzin na dobę, a obecnie pozwana na stanowiska zajmowane przez powoda powołała dwóch kierowników, którzy pracują w pełnym wymiarze godzin. Następnie Sąd, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, stwierdził, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (wyroki SN dnia: 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65; 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221). Pracodawca mógłby uchronić się od zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyby to pracownik odpowiadał za wadliwą organizację pracy, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. W rezultacie Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował art. 151⁴ § 1 k.p. Sąd odwoławczy wskazał też, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód pracował w przerywanym czasie pracy, a zatem zarzuty, że Sąd ten niewłaściwie zastosował art. 139 § 1 i 3 k.p. są niezasadne. Z zeznań świadków i dokumentów przedłożonych przez powoda wynika, że pracował on przez kilka lat codziennie z kilkugodzinną przerwą i fakt ten był znany zarówno współpracownikom jak i przełożonym powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego, art. 139 k.p., ma na celu ochronę pracowników przed nadmiernym wydłużaniem czasu pracy i obchodzeniem przepisów dotyczących wynagrodzenia za czas przestoju lub za pracę w godzinach nadliczbowych. Celem regulacji zawartej w powołanym przepisie było zapewnienie legalności wprowadzania przerw w pracy, za które pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia. Takim celem nie było zaś pozbawienie pracowników faktycznie pracujących w przerywanym systemie czasu pracy prawa do wynagrodzenia tylko z tego powodu, że pracodawca nie zalegalizował przerywanego czasu pracy. W niniejszej sprawie przełożeni nie tylko poczynili z powodem ustalenia co do czasu jego pracy, wynagrodzenia i zakresu

obowiązków, lecz także przez okres wielu lat wiedzieli i zgadzali się na pracę powoda w przerywanym systemie czasu pracy. Fakt, że pozwany nie wprowadził systemu przerywanego czasu pracy w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę i nie ustalił z powodem wynagrodzenia za pracę w okresie przerwy, nie może być podstawą odmowy wypłaty powodowi wynagrodzenia za czas przerwy, skoro przerwa taka faktycznie występowała, a pracodawca wprowadził taki system czasu pracy celowo i świadomie, powierzając powodowi pracę na dwóch stanowiskach pracy.

W skardze kasacyjnej odniesionej do całego wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu:

(I) art. 139 § 1 i 3 k.p., przez przyjęcie: (a) na podstawie powołanego artykułu, że powód pracował w systemie przerywanego czasu pracy, w sytuacji gdy w zakładzie pozwanej nie obowiązywał układ zbiorowy pracy, który wprowadzałby system przerywanego czasu pracy, (b) na podstawie powołanego artykułu, że powód pracował w systemie przerywanego czasu pracy, w sytuacji gdy nie ustalił on w umowie o pracę z pozwaną (porozumieniu zmieniającym z 31 sierpnia 2006 r.) pracy w systemie przerywanego czasu pracy, (c) przez przyjęcie, że powód z mocy ustawy nabył prawo do wynagrodzenia przewidzianego w art. 139 § 1 k.p. przez fakt ustalenia, że pracował w systemie godzinowym: 09:00 - 15:00 i 20:00 - 24:00 i dłużej mimo, że w pozwanym zakładzie nie obowiązywał układ zakładowy, a strony nie ustaliły w umowie o pracę systemu pracy z przerwą, niewliczanej do czasu pracy, za którą należy się powodowi wynagrodzenie;

(II) Naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu art. 151 § 1 k.p., przez przyjęcie, że: (a) polecenie pracodawcy świadczenia pracy ponad normy czasu pracy nie musiało wynikać z indywidualnych i konkretnych poleceń, a wynikało z faktu powierzenia powodowi wykonywania obowiązków kierownika Działu Zwrotni i Działu Ekspedycji Prasy oraz organizacji pracy tych działów w pozwanym zakładzie pracy; (b) już w chwili zawarcia porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia powoda z 31 sierpnia 2006 r., w którym powierzono powodowi pracę na stanowisku kierownika Działu Zwrotni i Działu Ekspedycji Prasy pracodawca mógł wydać polecenie pracy

ponad normy czasu pracy obowiązujące powoda; (c) polecenie powodowi świadczenia pracy ponad normy czasu pracy można wywodzić z tego, że powód pracował w nadgodzinach za wiedzą przełożonych i wobec ich świadomości, gdy jednocześnie w pozwanym zakładzie pracy obowiązywało zarządzenie Dyrektora Oddziału L. RUCH S.A. z 1 grudnia 1999 r. w sprawie ewidencji czasu pracy w dniach wolnych oraz w godzinach nadliczbowych, określające, że przystąpienie do pracy w nadgodzinach wymaga każdorazowo indywidualnej pisemnej zgody pracodawcy, a praca ponad normy czasu powinna być rejestrowana zgodnie z załącznikiem do tego regulaminu; (d) w związku z art. 149 § 1 k.p., że brak prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda (w tym ewidencji nadgodzin) obciąża pozwanego, podczas gdy to powód jako kierownik Działu Zwrotowni i Działu Ekspedycji Prasy powinien dbać w imieniu pracodawcy o prowadzenie listy godzin pracy, co powoduje, że powód dochodzący wynagrodzenia za nadgodziny, których nie ewidencjonował, narusza zasady współżycia społecznego, przez co nadużywa swoich praw podmiotowych w rozumieniu art. 8 k.p.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych, a ponieważ strona skarżąca nie zarzuciła naruszenia przepisów postępowania Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku przy ocenie naruszenia prawa materialnego (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.). Sporna pozostaje jedynie ich ocena w świetle przepisów prawa materialnego.

Bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 151 § 1 k.p. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma charakter pracy w godzinach nadliczbowych, jest polecenie pracodawcy (wydane w jakiegokolwiek formie dostatecznie jasno wyrażającej wolę pracodawcy) lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę

wykonuje z jednoczesną, choćby dorozumianą, akceptacją jej wykonywania (por. wyroki SN z dnia: 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, PiZS 1977, nr 6, s. 66; 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343; 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662; 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 150). Jak wynika z niekwestionowanych stosownymi zarzutami procesowymi ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, strona pozwana nie tylko akceptowała nadliczbową pracę powoda, lecz przez rozmiar nałożonych na powoda obowiązków uniemożliwiła mu wykonanie jego obowiązków pracowniczych w normalnym czasie pracy. Ustalenie to zostało w obszernym, liczącym 84 znormalizowane strony, uzasadnieniu wyroku gruntownie uzasadnione. W tej sytuacji, zarzut naruszenia art. 151 § 1 k.p. zmierza w istocie rzeczy do podważenia ustaleń faktycznych. Kwestia przestrzegania przez powoda procedury zgłaszania pracy w godzinach nadliczbowych określonej w zarządzeniu Dyrektora Oddziału L. RUCH S.A. z 1 grudnia 1999 r. w sprawie ewidencji czasu pracy (...) nie ma znaczenia dla zastosowania i rozumienia tego przepisu wobec przekonująco ustalonego przez Sąd faktu nałożenia przez stronę pozwaną na powoda obciążeń i zorganizowania pracy w zakładzie w sposób wymuszający świadczenie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych i pełnej świadomości pozwanej, że powód taką pracę świadczy.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 139 § 1 i 3 k.p. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Natomiast według drugiego z nich, system przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, z zastrzeżeniem § 4. Zgodnie z tezą strony skarżącej, skoro w zakładzie pozwanej nie obowiązywał układ zbiorowy pracy przewidujący przerywany czas pracy, ani nie ustalono takiego rozkładu czasu pracy w umowie między pozwaną a powodem, to wprowadzenie takiego rozkładu wobec powoda nie było możliwe i nie przysługuje mu wynagrodzenie za przerwy w

pracy, o którym stanowi art. 139 § 1 k.p. Temu rozumowaniu Sąd Okręgowy, przyjmując pogląd Sądu pierwszej instancji, przeciwstawił argumentację, według której strony niezgodnie z art. 139 k.p. wprowadziły system przerywanego czasu pracy. Według Sądu, skoro unormowanie to ma chronić pracownika, to jego nieprzestrzeganie przez pracodawcę nie może szkodzić pracownikowi i przynosić bezprawne korzyści pracodawcy. Skoro strony wprowadziły system przerywanego czasu pracy, to pomimo, że nastąpiło to z naruszeniem art. 139 k.p., pracownikowi należy się wynagrodzenie przewidziane w art. 139 § 1 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego rozumowanie to jest przekonujące i prawidłowe. Logicznie rzecz ujmując jest to taka sama sytuacja, jak polecenie pracy w godzinach nadliczbowych niezgodnie z przepisami, np. w sytuacjach nieprzewidzianych przez art. 151 § 1 k.p. Nie ma wątpliwości, że jest to praca w godzinach nadliczbowych, a pracownik może żądać za taką pracę zapłaty, choć jest świadczona w warunkach niezgodnych z prawem. Na tej samej zasadzie pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerw w pracy świadczonej w niezgodnie z prawem wprowadzonym rozkładzie czasu pracy w przerywanym czasie pracy. Należy zatem uznać, że pracownik świadczący pracę w ramach rozkładu czasu pracy przewidującego przerywany czas pracy, wprowadzonego bez zachowania warunków określonych w art. 139 k.p., ma prawo do wynagrodzenia za czas przerw w pracy, określonego w art. 139 § 1 k.p.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.