



Sygn. akt II PK 231/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M.P.

przeciwko A.C.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 11 lutego 2011 r., sygn. akt [...],

**oddala skargę kasacyjną powoda, nie obciążając go kosztami  
postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Pozwem z dnia 26 lutego 2010 r. powód M.P. wniósł o orzeczenie nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym, iż pozwany A.C. ma zapłacić powodowi kwotę 15.510,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2007 r. do

dnia zapłaty oraz kosztami postępowania, a w przypadku złożenia przez pozwanego sprzeciwu powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 15.510,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2007 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 3 listopada 2010 r. Sąd Rejonowy w S. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15.510 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 marca 2010 r. do dnia zapłaty. W pozostałej części powództwo oddalił oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 5.170 zł. Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i wywód prawny:

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 15 listopada 2000 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze na stanowisku koordynatora ds. spedycji międzynarodowej. Powód był zobowiązany wykonywać swoją pracę w zakładzie pracy w godzinach od 8:00 do 16:00, przy czym w okresie kilku lat spośród całego okresu pracy u pozwanego obowiązywał go czas pracy od godziny 8:00 do 17:00 z godziną przerwą.

Powód w całym okresie zatrudnienia z różną częstotliwością pozostawał w zakładzie pozwanego poza wyznaczonymi godzinami świadczenia pracy wykonując obowiązki służbowe. Powód w całym okresie zatrudnienia z różną częstotliwością przeprowadzał także telefoniczne rozmowy służbowe po godzinach pracy, w związku ze zleceniami służbowymi na rzecz pozwanego. Pozwany miał świadomość, że powód faktycznie wykonuje pracę poza wyznaczonymi godzinami pracy. Pozwany jednak nie ewidencjonował czasu pracy powoda poza godzinami pracy, w tym nie analizował bilingów rozmów powoda przez telefon służbowy i nie ustalał jakiego rodzaju i w związku z którymi zleceniami powód wykonywał pracę oraz w jakim rozmiarze.

Powód miał możliwość opuszczania miejsca pracy w wyznaczonym czasie pracy i z możliwości tej korzystał, jednak ten czas przebywania poza miejscem pracy nie był przez pozwanego ewidencjonowany i rozliczany z czasem pracy w godzinach nadliczbowych. Powód faktycznie też, opuszczając miejsce pracy, wielokrotnie świadczył pracę, jednak pozwany nie ewidencjonował czasu pracy

wykonywanego przez powoda poza wyznaczonym miejscem pracy w wyznaczonym czasie pracy.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy uznał, iż żądanie pozwu w zakresie dotyczącym należności głównej zasługiwało na uwzględnienie w całości, zaś w zakresie żądania odsetek uwzględnione zostało w uzasadnionej części.

Sąd I instancji podniósł, iż bezspornym w niniejszej sprawie było to, że powód świadczył prace poza godzinami jego pracy zarówno na terenie zakładu pracy, jak i po opuszczeniu miejsca pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że nie powinno ulegać wątpliwości, że pozwany będący pracodawcą winien był zorganizować proces wykonywania pracy w taki sposób, aby normalne, stałe i typowe zadania zakładu pracy mogły zostać przez pracowników wykonane w zwykłych godzinach świadczenia przez nich pracy, w rozmiarze wynikającym z treści stosunku pracy. Sąd zaznaczył, że pozwany, będąc pracodawcą miał także obowiązek ewidencjonować czas pracy pracowników - w tym czas pracy powoda. Pozwany nie może skutecznie uwolnić się odpowiedzialności za istniejący w jego zakładzie stan rzeczy również taką okolicznością, iż nie wydawał on powodowi wprost polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Świadomość pracodawcy, iż zatrudnieni przez niego pracownicy wykonują pracę w godzinach nadliczbowych i akceptacja tego stanu rzeczy, choćby milcząca, jest wystarczająca dla nabycia przez pracowników prawa do dodatkowego wynagrodzenia.

Na skutek apelacji pozwanego od tego wyroku, wyrokiem z dnia 11 lutego 2011 r., Sąd Okręgowy zmienił wyrok sądu I instancji i powództwo oddalił. Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd Rejonowy dokonał wadliwej oceny czasu pracy powoda co doprowadziło do błędnego ustalenia jakoby powód świadczył prace w nadgodzinach. Dokonana przez sąd odwoławczy analiza zebranego materiału dowodowego pozwoliła ustalić, iż powód nie świadczył na rzecz pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych, a zatem pracodawca nie naruszył podstawowych obowiązków polegających na nie ewidencjonowaniu takiej pracy, nie wypłacaniu wynagrodzenia za pracę ponad wymiar czasu pracy bądź nie udzielenia czasu wolnego. Wszystkie rozmowy, które wykonywał powód po godzinach pracy trwały codziennie ok. 30-40 minut. Jednocześnie jednak powód, za zgodą pracodawcy, w okresie od czerwca 2006 r. do grudnia 2007 r. codziennie wyjeżdżał w godzinach

pracy w celach prywatnych. Powód poza zakładem pracy przebywał co najmniej 20 minut, a czasem godzinę przy czym, bywało też, że nie był go w pracy nawet półtorej godziny. Wyjścia z pracy miały miejsce również w celu odbioru małżonki i dzieci, które powód zawozi z swojego starego miejsca zamieszkania do nowego miejsca mieszkania. Bywały też sytuacje, gdy powód wyjeżdżał więcej niż raz dziennie w celach prywatnych np. do fachowców na budowie domu. Przerwa ta nie była wliczana do czasu pracy powoda. Wyjścia powoda nie były ewidencjonowane przez powoda w zeszycie.

Ponadto w sierpniu 2003 r. powstał dział monitoringu, którego celem było odciążenie spedytorów. Powód dobrowolnie nie przekazywał do tego działu wszystkich numerów samochodów, które miały wyjechać w trasę i przez to sam pilnował transportu pomimo, że miał przekazywać - po godz. 16 - wszystkie czynności związane z transportem samochodów do działu monitoringu. Nie bez znaczenia jest fakt, iż dział monitoringu pracuje przez 24 godz. Powód był tym spedytorem, spośród zatrudnionych przez pozwanego, który po 16 godzinie, chciał wiedzieć o wszystkich czynnościach związanych z jego transportami. Inni spedytorzy pozostawiali zadania działowi monitoringu, przy czym wykonywali oni sporadycznie rozmowy po godzinie 16 (kilka minut), choć zasadniczo nie było takiej potrzeby.

Zdaniem sądu drugiej instancji zasadne jest stwierdzenie, iż wykazany przez powoda okres 30 minut pracy powoda po godz. 16 rekompensował okres niewykonywania pracy na rzecz pracodawcy w okresie do godz. 16 tzn. powód „odpracowywał” czas przerwy poświęcony na prywatne cele. Zatem przez ten czas, powód świadczył pracę w ramach dobowej normy czasu pracy. Codzienne południowe przerwy w świadczeniu pracy przez powoda uzgodnione z pracodawcą, przyrównać można do stałej przerwy w świadczeniu pracy jaka z gospodarki państw zachodniej Europy zaczyna mieć miejsce także na polskim rynku pracy jako tzw. przerwa obiadowa (na lunch). Uznał także, że czas przepracowany po godzinie 16, był czasem przepracowanym bez polecenia pracodawcy i bez rzeczywistej potrzeby, z własnej inicjatywy pracownika. Także z tego powodu nie można mówić, że pracował w godzinach nadliczbowych.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając:

a/ naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 134 k.p., art. 149 § 1 zd. 1 k.p. oraz art. 151 § 1 pkt 2 k.p. poprzez przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, a pozwany nie miał obowiązku ewidencjonowania czasu pracy oraz przyjęciu, iż czas przerwy, w którym wód przebywał poza zakładem pracy i nie świadczył pracy, nie może być wliczany do czasu pracy, jako przerwa w rozumieniu art. 134 k.p.

b/ naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 w związku z art. 328, a także art. 382 i 386 k.p.c. oraz nieprzestrzegania kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych sądu odwoławczego i niespełnienia jego procesowej funkcji (art. 382 k.p.c.), w następstwie którego doszło do pominięcia części materiału zebranego w postępowaniu, braku wyczerpujących ustaleń - i z obrazą przytoczonych przepisów - pominięcia odmiennych ustaleń dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała zarzutów, uzasadniających uchylenie lub zmianę prawidłowego rozstrzygnięcia sądu II instancji i z tego względu została oddalona.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego wypada przypomnieć, że zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów nie mogą stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie pełni roli sądu merytorycznego III instancji, który miałby obowiązek dokonywać własnych ustaleń faktycznych i ponownej oceny materiału dowodowego. Wiążąca pozostaje bowiem ocena dokonana przez sąd II instancji, chyba, że sąd popełniłby rażące błędy, dyskwalifikujące takie orzeczenie. Wadliwości takiej zarzucić Sądowi Okręgowemu nie sposób. Wbrew górnolotnym twierdzeniom ujętym w skardze kasacyjnej wypada stwierdzić, że to właśnie Sąd Okręgowy dokonał po raz pierwszy pełnej i skrupulatnej oceny materiału dowodowego, wywodząc z nich ustalenia faktyczne przydatne do oceny prawnej.

To sąd I instancji dokonał bowiem wycinkowych ustaleń faktycznych, pomijając w ocenie część materiału dowodowego, co wymagało korekty w postępowaniu odwoławczym. Nie ma przy tym podstaw do twierdzenia, że pominięto w II instancji oceny zeznań świadka B.B. oraz pozwanego – w charakterze strony, ujęto je bowiem w ramach oceny całości dowodów zgromadzonych w sprawie i zasadnie wywieziono, że powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych.

Strona powodowa skupia się w skardze kasacyjnej na wadliwej ocenie faktu, że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy powoda. Wywodzi z tego faktu jednak wnioski zbyt daleko idące i nie dające się zaaprobować.

Trzeba w tym miejscu przypomnieć konsekwentnie prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądy na rolę prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz uchybienia pracodawcy temu obowiązкови. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika (por. wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r., sygn. II PK 369/09). Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyrok z dnia 27 kwietnia 2009 r., sygn. I PK 213/08).

Podnosząc ponad potrzebną miarę znaczenie ewidencji czasu pracy jako źródła informacji o czasie pracy pracownika strona powodowa nie chce przy tym zauważyć specyfiki niniejszej sprawy. Jak ustalił sąd II instancji pozwany zobowiązywał pracowników do informowania o opuszczaniu miejsca pracy w stosownej książce, jednak pracownicy – w tym szczególnie powód – nie realizowali tego obowiązku. W podobnych okolicznościach faktycznych zapadło rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 7 czerwca 2011 r., sygn. II PK 317/10) w którym przyjęto, że kierownik jednostki organizacyjnej, który – będąc do tego zobowiązany - nie gromadził danych o czasie pracy, nie może powoływać się na to, że pracodawca czasu jego nie ewidencjonował. Okoliczność ta ma znaczenie w świetle zasady *nemo turpitudinem suam allegans* (nikt nie może powoływać się na własne zaniedbania). Zasada ta znajduje zastosowanie choćby w formie ugruntowanej w judykaturze tzw. reguły czystych rąk przy ocenie

zasadności zarzutu niezgodności wykonywania prawa podmiotowego z zasadami współżycia społecznego. W podobny sposób zachował się powód, najpierw nie realizując obowiązku informowania o tym, kiedy i na ile opuszczał pracę (wpisy do książki wyjść), a następnie zarzucając, że pracodawca nie gromadził danych o jego czasie pracy.

W konsekwencji przyjęć wypada, że pracownik, który uniemożliwia pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy unikając składania informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy a także przypadkach opuszczenia pracy, nie może skutecznie podnosić zarzutu, że jego czas pracy nie był należycie dokumentowany (art. 149 k.p.).

Tymczasem w realiach niniejszej sprawy właśnie ustalenie zakresu czasowego przypadków opuszczenia przez powoda pracy okazywało się kluczowe dla oceny, czy wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Nie można bowiem abstrahować przy dokonywaniu takiej oceny od podstawowej w tej mierze regulacji tj. treści art. 128 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem czasem pracy pozostaje czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy. Powód opuszczał pracę w celach prywatnych, nie znajdował się zatem ani w miejscu pracy, ani w dyspozycji pracodawcy. Nie można zatem, jak wadliwie uczynił to sąd I instancji, pominąć tej okoliczności w ustaleniu zakresu, w jakim powód realizował swoje obowiązki pracownicze.

Rzeczywiście, strona powodowa zasadnie zauważa, że ocena zachowań powoda winna uwzględniać treść art. 134 k.p. Z przepisu tego wynika prawo pracownika do przerwy w wymiarze 15 minut w przypadku, w którym dobowy wymiar czasu pracy przekracza 6 godzin. Niemniej jednak zastosowanie tej regulacji nie ma wpływu na ocenę żądania powoda. Przyznał on bowiem, że opuszczał pracę na co najmniej 20 minut dziennie. Już zatem z tego wynika, iż pozostawał poza pracą w rozmiarze przekraczającym przysługującą mu przerwę. Ścisłe ustalenie zakresu, w jakim powód opuszczał pracę, było niemożliwe, albowiem uchylał się on od obowiązku ewidencjonowania wyjść. Możliwa okazuje się natomiast ocena, że powód sam udzielał sobie przerwy w wymaganym rozmiarze, co czyni zarzut naruszenia art. 134 k.p. bezpodstawnym.

Zdaniem Sądu Okręgowego czas, w którym powód nie wykonywał pracy można byłoby co najmniej skompensować z czasem, w którym powód wykonywał telefony po godzinie zakończenia pracy, tj. po godzinie 16. Trafnie jednak sąd ten daje wyraz dezaprobacie dla możliwości uznania tych czynności za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wypada bowiem przypomnieć, że przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie (por. np. jeszcze na tle art. 134 k.p. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., sygn. I PRN 91/78). Niemniej jednak, jak wynikało z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie, pozwany tak zorganizował pracę, że wykonywanie telefonów po godzinie 16 przez spedytorów nie było niezbędne, wręcz przeciwnie, stanowiło okoliczność wyjątkową. Można i należało bowiem przekazywać sprawy do działu monitoringu, który prowadził je pod nieobecność spedytorów. Powód z własnej inicjatywy i chęci pragnął nadzorować te sprawy po zakończeniu pracy, wyraźnie odmawiając współpracy w celu ich przekazania odpowiedniej służbie. Nie sposób zatem twierdzić, że wykonywał czynności, dające się zakwalifikować jako praca nadliczbowa. Postępował bowiem wbrew poleceniu, nie działając jednocześnie za zgodą pracodawcy, skoro wiedział, że zgody takiej nie ma. Trudno oczekiwać, że w takiej sytuacji pracodawca zabroni pracownikowi dodatkowej aktywności, pozostaje ona bowiem w jego interesie. Nie można jej jednak traktować jako pracy ponadwymiarowej-nadliczbowej.

Mając zatem na uwadze fakt, że czynności wykonywane przez Powoda po godzinie 16 nie podlegają kwalifikacji z perspektywy art. 151 § 1 k.p. a także fakt, że w normalnych godzinach pracy czynił on sobie przerwy, wykraczające poza przysługujące pracownikowi 15 minut (art. 134 k.p.), Sąd Okręgowy trafnie uznał, że nie ma mowy o wykonywaniu przez powoda pracy nadliczbowej.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.



/tp/