



Sygn. akt II PK 350/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa P. M.

przeciwko A. Spółce Akcyjnej w W.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za pracę w soboty,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 18 lipca 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód wniósł o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za pracę w okresie od maja 2002 r. do kwietnia 2005 r. w soboty w kwocie 36.187,76 zł oraz w godzinach nadliczbowych w inne dni w kwocie 35.000,15 zł, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów procesu. Postanowieniem Sądu Rejonowego Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z

25 kwietnia 2006 r. postępowanie w sprawie w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy zostało na zgodny wniosek stron zawieszono a następnie podjęte i postanowieniem z 13 kwietnia 2010 r. zawieszono z uwagi na toczące się postępowanie karne (art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c.).

Wyrokiem częściowym z 21 grudnia 2007 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w soboty. Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 17 listopada 2008 r. w punkcie I uchylił wyrok Sądu Rejonowego z 21 grudnia 2007 r. w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w soboty i sprawę w tym zakresie przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Wyrokiem częściowym z 16 listopada 2011 r. Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powoda następujące kwoty: 411,96 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za maj 2002 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 czerwca 2002 r. do dnia zapłaty, 1.265,26 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za czerwiec 2002 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 lipca 2002 r. do dnia zapłaty, 808,99 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za lipiec 2002 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 sierpnia 2002 r. do dnia zapłaty, 799,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za sierpień 2002 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 września 2002 r. do dnia zapłaty, 970,61 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za wrzesień 2002 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 października 2002 r. do dnia zapłaty, 890,79 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za miesiąc październik 2002 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2002 r. do dnia zapłaty, 903,55 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za listopad 2002 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2002 r. do dnia zapłaty, 827,33 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za grudzień 2002 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 stycznia 2003 r. do dnia zapłaty, 477 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za styczeń 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11

lutego 2003 r. do dnia zapłaty, 878,08 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za luty 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2003 r. do dnia zapłaty, 1.353,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za marzec 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2003 r. do dnia zapłaty, 525,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za kwiecień 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2003 r. do dnia zapłaty, 471,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za maj 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2003 r. do dnia zapłaty, 911,10 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za czerwiec 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2003 r. do dnia zapłaty, 1.273,62 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za lipiec 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2003 r. do dnia zapłaty, 693,56 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za sierpień 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 września 2003 r. do dnia zapłaty, 928,72 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za wrzesień 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 października 2003 r. do dnia zapłaty, 987,68 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za październik 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2003 r. do dnia zapłaty, 969,28 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za listopad 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2003 r. do dnia zapłaty, 229,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za grudzień 2003 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2004 r. do dnia zapłaty, 1.008,55 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za styczeń 2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2004 r. do dnia zapłaty, 484,42 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za marzec 2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2004 r. do dnia zapłaty, 540,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za kwiecień 2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2004 r. do dnia zapłaty, 305,30 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za maj

2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2004 r. do dnia zapłaty, 458,98 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za czerwiec 2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2004 r. do dnia zapłaty, 660,71 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za lipiec 2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2004 r. do dnia zapłaty, 174,58 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za wrzesień 2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 października 2004 r. do dnia zapłaty, 854,93 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za październik 2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2004 r. do dnia zapłaty, 513,96 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za listopad 2004 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2004 r. do dnia zapłaty, 845,33 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za styczeń 2005 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2005 r. do dnia zapłaty, 5,31 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za luty 2005 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2005 r. do dnia zapłaty, 454,51 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za marzec 2005 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty, 33.491,43 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty za kwiecień 2005 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2005 r. do dnia zapłaty. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy po ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił następujący stan faktyczny. Powód był zatrudniony u pozwanego od 1 lipca 1996 r. Od 13 marca 2000 r. został oddelegowany na stanowisko Kierownika Zakładu Blacharsko-Lakierniczego, mieszczącego się przy ul. U. 5, a od 13 maja 2000 r. zostało mu to stanowisko powierzone. Od 1 listopada 1996 r. strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Powód zajmując stanowiska kierownicze, otrzymywał dodatek funkcyjny w wysokości ostatnio (od 1 października 2004 r.) 60% wynagrodzenia, a od 1 lipca do 30 września 2004 r. 80% wynagrodzenia.

Od 1 kwietnia 2005 r. powód zajmował stanowisko Szefa Serwisu przy ul. M. Do obowiązków powoda jako kierownika Zakładu Blacharsko-Lakierniczego należało m.in.: planowanie i realizacja zadań zakładu blacharsko-lakierniczego,

wyjaśnianie skarg klientów, nadzór i odpowiedzialność za pracę doradców serwisowych, planowanie prac podległych pracowników, nadzór i odpowiedzialność za prawidłowe prowadzenie dokumentacji, współpracę z przedstawicielami klientów, towarzystwami ubezpieczeniowymi, wykonywanie innych poleceń przełożonego. W ramach swoich obowiązków powód był uprawniony do przedstawiania wniosków w sprawie przyjmowania i zwalniania z pracy pracowników zatrudnionych w podległym mu dziale.

Powód jako kierownik zakładu nie miał ustalonych godzin czasu pracy, nikt nie kontrolował jego czasu pracy. Miał całkowitą swobodę w opuszczaniu zakładu. Przychodził do zakładu w różnych godzinach, podobnie jak wychodził. Zdarzało się, że opuszczał zakład w czasie dnia pracy. Nie był rozliczany z czasu pracy, nie miał obowiązku informowania przełożonego o każdorazowym opuszczeniu miejsca pracy. Był odpowiedzialny za kontrolowanie czasu pracy podległych mu pracowników. Przekazywał zatwierdzone przez siebie listy obecności pracowników do działu kadr. Powód faktycznie podlegał bezpośrednio Prezesowi zarządu pozwanej spółki Z. J.

Zakład blacharsko-lakierniczy był otwarty w godzinach od 8-18 od poniedziałku do piątku oraz od 8-16 w soboty. Powód wyznaczał harmonogram pracy pracowników zakładu. Wyznaczał pracowników pełniących dyżury w soboty. Ustalił, iż w co drugą sobotę pracować będą M. W., a w kolejną sobotę T. G. W niektóre soboty również powód pełnił dyżur łącznie z T. G. Wówczas nadzorował prace zakładu, kontrolował pracowników a także wystawiał faktury. Wykonywał wtedy również takie obowiązki jak W. czy G. Dyżurujący pracownik otwierał i zamykał zakład, czynności te wykonywał również powód. Powód był widywany w soboty przy wykonywaniu tych czynności przez pracowników blachami i lakierni, którym czasami soboty zlecał wykonanie nowych prac.

Były również takie soboty, gdy powód przyjeżdżał do zakładu, ale były to wizyty na krótki okres czasu, nie świadczył wówczas pracy stale. Brak było polecenia przełożonego wykonywania przez powoda pracy w sobotę, jednak powód był uwzględniany w grafiku. Jak powód pracował w sobotę cały dzień, to podpisywał listę obecności. Podpisy powoda na liście obecności zostały skreślone przez kadrową O., która uważała, że powód ma nienormowany czas pracy i nie

przysługuje mu wynagrodzenie ani dzień wolny za pracę w soboty. Część skreśleń wynikała ze złożonego przez powoda wniosku urlopowego.

Sąd Rejonowy uznał, że powód zajmował stanowisko kierownicze, z którym wiążą się zwiększone obowiązki, jak i uprawnienia (możliwość samodzielnego kształtowania czasu pracy), a zwiększona odpowiedzialność i zakres zadań (w tym także czasami potrzeba pracy ponad ustalony czas pracy) jest związana z tym stanowiskiem i rekompensowana jest dodatkiem funkcyjnym. Te okoliczności (w szczególności niemożność ustalenia stałego czasu pracy) powodują, że ustawodawca zdecydował się na rozwiązanie, iż osobom takim nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślono, że okoliczności dotyczące pracy powoda w godzinach nadliczbowych poza pracą w godzinach nadliczbowych w soboty zostały już prawomocnie rozstrzygnięte.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w soboty podlega oddaleniu w części jako bezzasadne. Powództwo to jednak zostało uwzględnione w takiej części w jakiej ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód potwierdził na liście obecności pracę w soboty (od 8.00 do 16.00) własnoręcznym podpisem oraz kiedy z systemu logowań wynikało, że powód mimo że nie podpisał listy obecności, to za pomocą swojego hasła logował się w systemie.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powodowane względami organizacyjnymi, stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, a takie zajmował powód, nie pozbawia go prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym. Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, aby możliwe było ich wykonanie w ustawowym czasie pracy.

Apelację od wyroku złożył pozwany, skarżąc go w punktach I, III, IV. Sąd Okręgowy wyrokiem z 18 lipca 2012 r. oddalił apelację pozwanego. W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że powód świadczył pracę w soboty, co pomimo zajmowania przez niego stanowiska kierowniczego stanowiło pracę w

godzinach nadliczbowych. Powód systematycznie przekraczał ustawowe normy czasu pracy. Nie były to sytuacje sporadyczne wynikające z nadzwyczajnych okoliczności. Zakład blacharski był bowiem czynny w każdą sobotę w określonych godzinach i gdy w soboty nie pracował M. W., to musiał pracować powód wraz z T. G. Z góry więc zakładano konieczność pracy powoda w soboty. O konieczności pracy w soboty można wnioskować również z zakresu obowiązków powoda do których należał m.in. nadzór i organizacja pracy podległych pracowników. Skoro pracownicy pracowali w soboty, również w soboty ten nadzór powinien być zapewniony. Wobec ilości osób zatrudnionych w biurze niemożliwe było zorganizowanie pracy w soboty z pełnym wyłączeniem powoda z tego obowiązku. W szczególności wobec faktu, że T. G. nie mógł pracować sam. Pracodawca miał na bieżąco wgląd w listy obecności swoich pracowników, w tym powoda. Biorąc pod uwagę zeznania G. O., należy uznać, iż zdawał sobie sprawę z pracy powoda w soboty. Jedyną reakcją pracodawcy na fakt pracy powoda w soboty było kwestionowanie jego prawa do wynagrodzenia za pracę w te dni.

W sprawie brak jest dowodów, że praca w godzinach nadliczbowych była wprost powodowi zlecana. W pewnych sytuacjach dopuszczalne jest jednak wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych z inicjatywy samego pracownika. Wówczas, konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych jest akceptacja wykonywanej pracy przez pracodawcę. Powód w związku z koniecznością zapewnienia właściwej obsady w zakładzie systematycznie na przemian z dwoma (później trzema) innymi pracownikami świadczył pracę w soboty w godzinach otwarcia zakładu. Pracodawca miał tego świadomość. Powód podpisywał bowiem w soboty listy obecności. Pracodawca nigdy nie dał wyrazu braku akceptacji takiego stanu rzeczy, kwestionując jedynie prawo do wynagrodzenia z tego tytułu.

Pozwany wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku. Zarzucono naruszenie art. 151⁴ § 1 k.p. „poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, będące następstwem uznania, że pozwany w sposób wadliwy organizował pracę powoda, przez co powód zobligowany był do pracy w sposób zorganizowany i ciągły również w wybrane w danych miesiącach soboty, podczas gdy powód objęty był

zadaniowym systemem czasu pracy i sam organizował swój czas pracy, nie konsultując z pracodawcą tego faktu, a praca powoda w soboty nie była konieczna i niezbędna dla prawidłowego funkcjonowania zakładu, którego był kierownikiem”.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne, które sformułowano w następujący sposób: „Czy w sytuacji, gdy kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej pracodawcy, który objęty jest systemem zadaniowego czasu pracy, samodzielnie ustala godziny i dni swojej pracy, uprawniony jest do dodatkowego wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami, pomimo że w sposób wadliwy planuje realizację swoich zadań, a ponadto gdy świadczenie pracy przez kierownika ponad podstawowy wymiar czasu nie jest konieczne i niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania wyodrębnionej komórki organizacyjnej pracodawcy?”

Wniesiono o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w części uwzględniającej żądanie pozwu, 2) w przypadku nieuwzględnienia tego żądania wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem rozstrzygnięcia o kosztach, w tym o kosztach postępowania ze skargi kasacyjnej według norm przepisanych, 3) zasądzenie od powoda kosztów postępowania wywołanych skargą kasacyjną oraz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zarzut naruszenia prawa materialnego dotyczy przepisu art. 151⁴ § 1 k.p. Z przepisu tego wynika, że pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Nie oznacza to jednak, że jest to reguła bezwarunkowa. Zgodnie bowiem z ukształtowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, jak i jednolitymi poglądami doktryny konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być

dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65, czy z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245).

Tak więc w razie sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym konieczne jest ustalenie, czy praca była wykonywana ponad normy czasu pracy oraz, czy ponadnormatywne świadczenie pracy wynikało ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym. Z całą pewnością nie można tak stwierdzić jeżeli praca ta była świadczona stale lub w sposób powtarzający się i wynikała z wadliwej organizacji pracy. W tej sytuacji kluczowe stają się ustalenia faktyczne danej sprawy.

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy trafnie zinterpretował przepisy k.p., jak i odniósł się do kluczowych ustaleń faktycznych. Po pierwsze bez żadnych wątpliwości ustalono, że powód systematycznie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Po drugie wykonywanie tej pracy nie wynikało z okoliczności o charakterze nadzwyczajnym, a nawet iż pracodawca z góry zakładał świadczenie pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. Pracodawca miał także pełną świadomość wykonywania przez powoda tej pracy. Jedyną zaś jego reakcją było kwestionowanie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W takim przypadku nie można pozbawić pracownika prawa do wynagrodzenia z powodu braku wyraźnego polecenia pracodawcy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W rezultacie powództwo zostało uwzględnione w tej części w jakiej Sądy obu instancji uznały za udowodnione świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Argumenty i zarzuty podniesione w skardze kasacyjnej, przy braku zarzutów naruszenia przepisów proceduralnych, stanowiły w istocie próbę polemiki z ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez Sąd Okręgowy. Sformułowane zaś zagadnienie prawne zostało oderwane od okoliczności faktycznych sprawy i nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.