



Sygn. akt I PK 24/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko D. Spółce z o.o. w O.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 23 września 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2013 r. Sąd Okręgowy zasądził od „D.” Spółki z o.o. na rzecz S. K. kwotę 112.971,61 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Wyrokiem z dnia 23 września 2014 r. Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zamiast kwoty 112.971,61 zł zasądził

od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 82.945,07 zł wraz z odsetkami ustawowymi, a w pozostałej części powództwo oddalił oraz oddalił apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 1 czerwca 2003 r. jako steward-bosman na statku „C”. W umowie o pracę określono, że obowiązuje go zadaniowy czas pracy. W rzeczywistości powód wykonywał obowiązki bosmana, stewarda, kelnera i „nieformalnego” kierownika załogi statku obsługującego grupy turystyczne. W pozwanej Spółce nie obowiązywał regulamin pracy, nie wprowadzono zadaniowego ani równoważnego systemu czasu pracy, nie była również prowadzona ewidencja czasu pracy pracowników statku hotelowego. Od 1 stycznia 2008 r. powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy. Od tej daty przysługiwał mu w każdym miesiącu ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych w kwocie 710 zł (20% wynagrodzenia zasadniczego) oraz premia uznaniowa. W okresach sezonu turystycznego od 1 sierpnia do 30 października 2009 r., od 1 kwietnia do 30 października 2010 r., od 1 kwietnia do 30 września 2011 r. oraz od 1 kwietnia do 31 lipca 2012 r. powód przepracował 2.755 godzin nadliczbowych. Należne z tego tytułu wynagrodzenie zostało ustalone z uwzględnieniem wypłaconego mu w tych okresach ryczału.

Przy takich ustaleniach Sąd drugiej instancji uznał, że po pierwsze - nie istniały przesłanki uzasadniające wprowadzenie wobec powoda zadaniowego systemu czasu pracy (art. 140 k.p.), gdyż nie mógł on „elastycznie kształtować długości dnia pracy, a nawet liczby dni pracy, czy też decydować o liczbie i czasie trwania przerw”, po drugie - powód nie został objęty zadaniowym systemem czasu pracy w sposób przewidziany w art. 150 § 1 k.p., po trzecie - uzgodniony ryczałt (art. 151¹ § 4 k.p.) nie odpowiadał wymiarowi świadczonej przez powoda pracy ze względu na ilość nałożonych na niego obowiązków niemożliwych do wykonania w ramach podstawowej normy czasu pracy wynikającej z art. 129 k.p. oraz po czwarte - art. 87 § 1 k.p. stoi na przeszkodzie zaliczeniu na poczet należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych w sezonie turystycznym, ryczału wypłaconego mu z tego tytułu za miesiące poza sezonem.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w części zasądzającej roszczenie oraz oddalającej apelację, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 140 k.p., przez jego błędną wykładnię i niezastosowanie wskutek przyjęcia, że powoda nie obowiązywał zadaniowy system czasu pracy, podczas gdy od samego początku swojego zatrudnienia miał on wskazany w umowie o pracę zadaniowy system czasu pracy i ten w żaden sposób się nie zmienił, jak i nie zmienił się zakres obowiązków powoda, jego rozkład i zadania powoda, a ponadto wskutek rozliczenia czasu pracy w godzinach, w jakich powód wskazał, iż pozostawał na terenie pracodawcy, podczas gdy mając zadaniowy system czasu pracy powinien być rozliczony tylko z czasu poświęcanego na wykonanie zadań, bez uwzględnienia przerw pomiędzy zadaniami, które miał do wyłącznej własnej dyspozycji i w tym czasie nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy; 2) art. 151¹ § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przy wypłacie powodowi ryczałtu za godziny nadliczbowe należy czas pracy rozliczać w okresach miesięcznych, gdy tymczasem ryczałt jest płacony stale zarówno w miesiącach, w których występują godziny nadliczbowe, jak i nie występują. Przy tak ustalonym całorocznym ryczałcie za godziny nadliczbowe, rozliczenie czasu pracy, w tym godziny nadliczbowe, powinno nastąpić w okresie roku kalendarzowego, gdyż dopiero tak ustalona ilość godzin pracy i porównanie wypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w formie ryczałtu za godziny nadliczbowe daje prawidłowe ustalenie należności pracownika; w innej sytuacji ryczałt za godziny nadliczbowe pozbawiony jest sensu, gdyż pracownik w miesiącu gdy nie ma pracy w godzinach nadliczbowych lub jest ich mniej - otrzymuje ryczałt, a w miesiącu, gdy tych godzin jest więcej musi mieć dopłacone wynagrodzenie do faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej są nieusprawiedliwione.

Zgodnie z art. 140 k.p., w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że zadaniowy czas pracy może być stosowany wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania pracy uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Drugą przesłanką zastosowania tego rodzaju czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie albo będzie także realizował w przyszłości, przy czym zadania te powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi konkretnych zadań do wykonania jest koniecznym elementem zadaniowego czasu pracy dlatego, że jedynie w odniesieniu do skonkretyzowanego zadania (zadań) można mówić o jego wymiarze w odniesieniu do norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. W przypadku prawidłowego ustanowienia zadaniowego czasu pracy miernikiem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość pracy (zadań), którą pracownik ma wykonać, często w sposób powtarzający się. Zadania te nie mogą być zatem wyznaczane przez pracodawcę doraźnie, każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w akcie (aktach) lub czynnościach kreujących treść stosunku pracy. Takim aktem jest przede wszystkim umowa o pracę, określająca rodzaj pracy, a więc zespół czynności należących do obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem. Zakres tych czynności może również wynikać z kwalifikacji pracownika, rodzaju działalności pracodawcy oraz rodzaju czynności wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy. Możliwość ustanowienia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy czynności te mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się. Pracownik objęty takim rodzajem czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy, a wymiar jego zadań powinien być tak ustalony przez pracodawcę, aby pracownik mógł je

wykonać w normach czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi zadań, których wykonanie nie jest możliwe w normalnym czasie pracy, jest równoznaczne ze świadczeniem pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy i nie wyłącza roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 93 i powołane w nim orzeczenia).

Zarzut naruszenia art. 140 k.p. oparty został na założeniu, że zadaniowy system czasu pracy został wprowadzony i obowiązywał powoda na podstawie łączącej strony umowy o pracę. Założenie to pozostaje jednak poza niekwestionowanymi i wiążącymi Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. ustaleniami, z których wynika, że po pierwsze - w okresie objętym sporem powód nie pracował w zadaniowym systemie czasu pracy oraz po drugie - zadaniowy system czasu pracy nie został wprowadzony w pozwanej Spółce w sposób zgodny z art. 150 § 1 k.p. Uchodzi uwadze skarżącego, że przed dniem 1 stycznia 2004 r., a więc w dacie zawarcia przez strony umowy o pracę, sposób i tryb wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy regulował art. 129⁸ § 2 k.p., w myśl którego zadaniowy czas pracy mógł zostać wprowadzony w trybie przewidzianym w art. 129⁷ k.p. (w układzie zbiorowym pracy albo w regulaminie pracy) lub na podstawie umowy o pracę. Od dnia 1 stycznia 2004 r. sposób wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy normuje art. 150 k.p., który w § 1 stanowi, że systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniami wynikającymi z § 2 i 3 oraz art. 139 § 3 i 4 (niemającymi w sprawie zastosowania).

Zarzut naruszenia art. 151¹ § 4 k.p. jest niezasadny już tylko z tego względu, że w ocenie Sądu drugiej instancji, zaliczeniu na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ryczału wypłaconego powodowi za okresy, kiedy nie wykonywał pracy ponadnormatywnej (poza sezonem) sprzeciwia się art. 87 § 1 k.p., którego obraży skarżący nie zarzuca.

Wbrew stanowisku skarżącego, zakres art. 151¹ § 4 k.p. nie obejmuje rozliczania czasu pracy, w tym pracy ponadnormatywnej. Zgodnie z powołanym

przepisem, w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie przysługujące za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Z art. 151¹ § 4 k.p. wynika, że znajduje on zastosowanie wyłącznie w sytuacji stałego wykonywania przez pracownika pracy poza zakładem pracy (co uniemożliwia ścisłe ewidencjonowanie jego godzin pracy - art. 149 § 2 k.p.) i gdy pracodawca przewiduje, że zakres zadań pracownika będzie wymagał pracy ponadnormatywnej. Warunkiem wypłaty ryczałtu przewidzianego w art. 151¹ § 4 k.p. jest więc co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik świadczy (będzie świadczył) pracę w godzinach nadliczbowych z jednoczesną, choćby dorozumianą, akceptacją jej wykonywania (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 116/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 38).

Skoro skarżący twierdzi, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych w okresach przypadających poza sezonem turystycznym i od początku było wiadomo, że takiej potrzeby nie będzie, to wypłacane mu w tych okresach świadczenie - niezależnie od jego nazwania - nie spełniało warunków ryczałtu, o którym mowa w art. 151¹ § 4 k.p.

Z powyższy względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

kc

