



Sygn. akt I PK 25/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa H. J.

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 27 stycznia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 23 września 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I, III, IV, V i VII i w tym zakresie  
przekazuje sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego  
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powód H. J. wniósł o zasądzenie od pozwanej D. Polska Spółki z o.o. kwoty 146.491,04 zł z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2009 r. do lipca 2012 r.

Sąd Okręgowy w O. ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 lutego 2003 r. do 20 lipca 2012 r. na stanowisku szefa kuchni, początkowo na czas określony, a od 1 października 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pismem z dnia 30 września 2007 r. pozwana wypowiedziała mu warunki pracy i płacy w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za pracę, czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Po upływie okresu wypowiedzenia – od 1 stycznia 2008 r. – obowiązywały następujące warunki pracy i płacy: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.000 zł, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w wysokości 20% podstawy wynagrodzenia oraz premia uznaniowa regulaminowa. Miejszem świadczenia pracy powoda jako szefa kuchni był statek wycieczkowy MS „C.”, który cumował w P. przy Ośrodku Wypoczynkowym, którego pozwana była dzierżawcą. W okresie letnim statek wykonywał tygodniowe rejsy wypoczynkowe. W sezonie (mniej więcej od połowy kwietnia do października każdego roku) powód generalnie świadczył pracę w godzinach od 6.30 (czasami od 6.00) do 21.30 – 22.00 (czasami do 23.00). Biorąc za podstawę taki czas pracy, a w sytuacji braku jakichkolwiek danych w dokumentacji – godziny od 6.30 do 20.00, natomiast w wypadku, gdy nie było grup turystycznych – 8 godzin na dobę, Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w okresach od 1 sierpnia 2009 r. do 30 października 2009 r., od 1 kwietnia 2010 r. do 30 października 2010 r., od 1 kwietnia 2011 r. do 30 października 2011 r. i od 1 kwietnia 2012 r. do 31 lipca 2012 r., przy przyjęciu, że w spornych okresach powód świadczył pracę przy zastosowaniu podstawowej normy czasu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Zdaniem Sądu Okręgowego, mimo wpisania w treści łączącej strony umowy o pracę zadaniowego systemu czasu pracy, w rzeczywistości system ten bowiem nie obowiązywał, skoro pracodawca nie określił konkretnych zadań i sposobu ich realizacji przez powoda. Również ustalenie ryczałtu za pracę w

godzinach nadliczbowych nie zwalniało pozwanej z obowiązku zapłaty powodowi wynagrodzenia za przepracowane ponad normę godziny. W konsekwencji powodowi należne jest na podstawie art. 151 § 1 k.p. i art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości wyliczonej przez biegłego w wersji II opinii, czyli po odliczeniu ryczałtów wypłaconych w poszczególnych miesiącach łącznie 146.669, 43 zł. Z uwagi na to, że kwota ta okazała się wyższa od żądanej przez powoda, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 7 listopada 2013 r. w całości uwzględnił powództwo.

Sąd Apelacyjny, rozpoznając sprawę na skutek apelacji strony pozwanej, uwzględnił częściowo jej zarzuty, przyjmując że powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych w spornych okresach należna jest po odliczeniu ryczałtów wypłaconych w poszczególnych miesiącach kwota 123.617,38 zł i taką zasądził wyrokiem z dnia 23 września 2014 r. z ustawowymi odsetkami, oddalając powództwo w pozostałej części.

Sąd odwoławczy po uzupełnieniu materiału dowodowego uznał bowiem, że powód zasadniczo zaczynał swój dzień pracy o godz. 7.00, a kończył o godz. 21.00, z modyfikacją dotyczącą tych dni, w których następowała zmiana turnusów i kolacja była wydawana w różnych godzinach zależnie od potrzeb poszczególnych gości. W tych dniach czas pracy powoda był dłuższy, bo pracował on w godzinach od 6.00 do 21.30. W pozostałym zakresie Sąd drugiej instancji w pełni zaakceptował ustalenia i rozważania Sądu Okręgowego.

W szczególności, zdaniem Sądu odwoławczego, zasadnie Sąd pierwszej instancji przyjął, że nie było podstaw do stwierdzenia, iż powód pracował w zadaniowym systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 140 k.p. Taki system czasu pracy nie został bowiem wprowadzony w sposób zgodny z art. 150 § 1 k.p., tj. w regulaminie pracy obowiązującym u strony pozwanej ani w żadnych innych regulacjach wewnątrzzakładowych. Wpisanie w treści umowy o pracę zawartej z powodem wzmianki o zadaniowym czasie pracy nie świadczy natomiast, że taki system pracy faktycznie obowiązywał powoda po dniu 1 stycznia 2008 r. System zadaniowego czasu pracy jest formą organizacji czasu pracy, w której pracodawca nie określa godzin pracy, lecz zadania, jakie mają zostać wykonane, czas ich realizacji pozostawiając pracownikowi. Określając te zadania, pracodawca powinien

jednak uwzględniać wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p., czyli 8 – godziną normę dobową oraz przeciętnie 40 – godziną normę tygodniową w przeciętnie 5 – dniowym tygodniu pracy. Powód, oprócz obowiązków szefa kuchni, wykonywał również czynności bosmana, czyli przygotowanie statku do rejsu, czuwanie nad bezpieczeństwem gości na statku, przeprowadzanie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa na statku. Swoje obowiązki musiał wykonywać w określonych godzinach, zgodnie z programem pobytu gości na statku, pozostawać w dyspozycji gości w miejscu świadczenia przez niego pracy, a powierzone mu czynności były czasochłonne i uzależnione w dużej mierze od potrzeb poszczególnych gości. Powód nie mógł zatem elastycznie kształtować długości dnia pracy, czy też liczby dni pracy, bądź liczby i czasu trwania przerw. Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy dopuszczalne jest jedynie w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Uzasadnienie dla wprowadzenia takiego systemu czasu pracy istnieje wówczas, gdy pracodawca nie ma możliwości kontrolowania i ewidencjonowania czasowych ram wykonywania pracy przez pracownika. W przedmiotowej sprawie, jak słusznie przyjął Sąd Okręgowy, nie istniały przyczyny uzasadniające ustalenie powodowi zadaniowego systemu czasu pracy. Nie pozwalał na to również charakter obowiązków mu powierzonych.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, ciężącego na pozwanej obowiązku wypłacenia powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie niweczy też ustalenie przez pracodawcę miesięcznego ryczałtu za wykonywanie takiej pracy. Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p., w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Powód niewątpliwie wykonywał pracę ponad dopuszczalne normy czasu pracy, jednakże zastosowany wobec niego system ryczałtowy wynagradzania nie odpowiadał wymiarowi pracy świadczonej w tych godzinach. Uzgodnienie z nim ryczałtowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w żadnym okresie objętym pozwem nie zwalniało zatem pozwanej z obowiązku zapłaty

wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną ponad godziny nadliczbowe opłacone uzgodnionym ryczałtem.

Sąd odwoławczy nie znalazł też podstaw do zakwestionowania stanowiska Sądu pierwszej instancji w zakresie, w jakim uznał, że brak było możliwości zaliczenia na poczet należności za godziny nadliczbowe przypadające w sezonie turystycznym ryczałtu wypłaconego powodowi za miesiące poza tym sezonem. Choć bowiem poza sezonem obowiązki powoda polegały na pełnieniu wachty na statku przez 7 dni po 24 godziny na dobę, a kolejne cztery tygodnie miał wolne, to jednak wynagrodzenie za pracę przysługuje za każdy przepracowany miesiąc i podlega ochronie na podstawie przepisów Kodeksu pracy. W art. 87 § 1 k.p. ustanowiony został zamknięty katalog sytuacji, w których może zatrzymać określoną część wynagrodzenia na poczet zobowiązań pracownika wobec pracodawcy albo osób trzecich i wypłacić mu wynagrodzenie zmniejszone o tę kwotę. Regulowane w art. 87 k.p. przypadki dopuszczalności odliczenia z wynagrodzenia pracownika – bez jego zgody – kwot na zaspokojenie jego zobowiązań mają charakter wyjątkowy i dlatego nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Wynagrodzenie ryczałtowe za godziny nadliczbowe nie mieści się w tym katalogu, wobec czego niedopuszczalne jest jego zaliczenie na poczet przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego, zarzucając naruszenie:

1. art. 140 k.p., przez przyjęcie, że powoda nie obowiązywał zadaniowy system czasu pracy, gdy tymczasem powód od samego początku swojego zatrudnienia miał wskazany w umowie o pracę zadaniowy system czasu pracy i ten w żaden sposób się nie zmienił, jak i nie zmienił się zakres obowiązków, jego rozkład i zadania powoda, a także przez rozliczenie czasu pracy powoda w godzinach przez niego wskazanych będących pozostawieniem na terenie pracodawcy, podczas gdy powód, mając zadaniowy system czasu pracy, powinien być rozliczony tylko z czasu, jaki poświęcał na wykonanie zadań bez uwzględnienia przerw między tymi zadaniami, które miał do wyłącznej dyspozycji dla siebie, wobec czego nie pozostawał w tym czasie do dyspozycji pracodawcy;

2. art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p., przez przyjęcie, że przy wypłacie powodowi ryczałtu za godziny nadliczbowe należy czas pracy rozliczać w okresach miesięcznych, gdy tymczasem ryczałt jest płacony stale zarówno w tych miesiącach, w których godziny nadliczbowe występują, jak i w tych, w których czas pracy nie przekraczał obowiązujących norm. Przy tak ustalonym całorocznym ryczałcie za godziny nadliczbowe rozliczenie czasu pracy, w tym godziny nadliczbowe, powinno nastąpić w okresie roku kalendarzowego, bo dopiero tak ustalona liczba godzin pracy i porównanie wypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w formie ryczałtu daje możliwość prawidłowego ustalenia należności przysługujących pracownikowi. „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”.

Opierając skargę na takiej podstawie, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w pkt I, III, IV, V, VII i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl przepisu art. 140 k.p., przesłankami stosowania zadaniowego czasu pracy są rodzaj pracy lub jej organizacja albo miejsce wykonywania pracy. Jednakże nie można uznać, że samo nazwanie systemu czasu pracy „zadaniowym” (np. w umowie o pracę) pozwala na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Nie ma podstaw do przyjęcia na gruncie ustalonego stanu faktycznego, że czas pracy powoda był określony wymiarem jego zadań. Zadaniowy czas pracy polega między innymi na tym, że pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy sam organizuje sobie pracę, tzn. wyznacza początek i koniec dnia pracy, a praca w godzinach przekraczających ustawowe normy czasu pracy nie jest uzależniona od zgody pracodawcy i nie jest zasadniczo wynagradzana jako praca w godzinach nadliczbowych. Ustalenia faktyczne

poczynione w sprawie nie dają możliwości stwierdzenia, że powód miał tego rodzaju swobodę w organizacji swego czasu pracy w spornych okresach. Ponadto, dla określenia czasu pracy jako zadaniowego - poza spełnieniem przesłanek z art. 140 k.p. - konieczne jest określenie zadań pracownika nie doraźnie, każdego dnia pracy, lecz w akcie (lub aktach) kreujących treść jego stosunku pracy, czego pozwana bezspornie nie uczyniła. Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Na ogół nie mają takiego charakteru obowiązki wynikające z zakresu czynności pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 117/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 310). Jeżeli pracownik wykonuje codziennie, w określonym przez pracodawcę czasie obowiązki wynikające z zakresu jego czynności, to bez względu na stosowaną nazwę nie można przyjąć, by jego czas pracy określały zadania. Przy takim rozumieniu, wszyscy pracownicy zatrudnieni byłiby w ramach zadaniowego czasu pracy, a przepisy o charakterze gwarancyjnym, regulujące normy czasu pracy pozbawione byłyby znaczenia. Niezależnie od tego, podkreślić trzeba, że zadania powinny być tak określone, by ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wynika stąd, że nawet w przypadku ustalenia, że pracownika obowiązywał zadaniowy czas pracy, konieczne jest zawsze poczynienie dalszych ustaleń co do rozmiaru obowiązujących go zadań, w szczególności możliwości ich wykonania w ramach norm czasu pracy. W przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy, to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. (por. wyrok z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69). Tymczasem, według Sądu Apelacyjnego, powód wykazał, że stale w spornych okresach zmuszony był pracować w czasie pracy przekraczającym wymiar podstawowy, a powierzonych mu obowiązków nie mógł zrealizować w ramach obowiązujących powszechnie norm czasu pracy. Ustalenie to wiąże Sąd Najwyższy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), wobec czego brak jest podstaw do przyjęcia, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Dla takiego stwierdzenia nie ma przy tym decydującego znaczenia system czasu pracy, w jakim zatrudniony był powód. Nawet bowiem pracownik, który według pracodawcy jest

zatrudniony w systemie zadaniowym, nie może być pozbawiony roszczenia o wynagrodzenie za pracę ponad normy czasu pracy, jeżeli powierzonych mu obowiązków obiektywnie nie mógł wykonać w ramach tych norm. Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba przy tym kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNP 1999 nr 19, poz. 608).

Z tych względów zarzut naruszenia art. 140 k.p. zmierzający do wykazania, że wobec stosowania w stosunku do powoda zadaniowego czasu pracy nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nie mógł być uwzględniony. Samo nazwanie czasu pracy zadaniowym nie pozbawia bowiem pracownika wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli powierzonych mu obowiązków nie jest w stanie wykonać w podstawowych normach czasu pracy, jak to ustalono w stosunku do czynności wykonywanych przez powoda w spornych okresach. Takiego ustalenia nie może zaś podważyć zarzut naruszenia prawa materialnego, skoro zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p. wskazać należy, że zgodnie z treścią tego przepisu, pracodawca może kompensować



należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Najistotniejszym elementem, decydującym o możliwości wprowadzenia ryczałtowej formy wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, jest okoliczność wykonywania przez pracownika pracy w sposób stały poza zakładem pracy, co związane jest z utrudnieniami w ustalaniu i wynagradzaniu faktycznie przepracowanych ponad normy czasu pracy godzin. Tego rodzaju ryczałt, aby uznać jego dopuszczalność, musi być ponadto wyraźnie przez strony uzgodniony, a jego wysokość nie może odbiegać na niekorzyść w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustalonego w myśl zasad wyrażonych w art. 151<sup>1</sup> k.p. Warto też zauważyć, że taka regulacja nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nieobjętych ryczałtem (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I BP 4/08, LEX nr 658158, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2008 r., I PK 307/07, LEX nr 494039). Inaczej rzecz ujmując, jeżeli pracownik w określonym czasie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje wynagrodzenie w kwocie wyższej niż uzgodniony między stronami ryczałt, to należy mu się wynagrodzenie w części przewyższającej ryczałt. Pozostaje jednak pytanie o okresy, w jakich należy dokonywać takich rozliczeń w sytuacji, gdy ryczałt przysługuje w określonej kwocie w każdym miesiącu, zaś praca w godzinach nadliczbowych świadczona jest tylko sezonowo, tak jak w niniejszej sprawie. Sąd Apelacyjny przyjął, że takie rozliczenia powinny być dokonywane odrębnie w każdym miesiącu, albowiem wynagrodzenie wypłaca się pracownikowi co miesiąc, zaś strona pozwana postuluje rozliczanie ryczałtu przysługującego w całym roku kalendarzowym z wynagrodzeniem należnym za pracę w godzinach nadliczbowych w ciągu tego samego okresu. Zdaniem Sądu Najwyższego, żadne z tych stanowisk nie odpowiada jednak obowiązującym przepisom.

Z art. 129 § 1 k.p. wynika, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Stosownie natomiast do § 2 tego artykułu, w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi

organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy następuje w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi albo w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, pod warunkiem że u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe. Pracodawca jest zobowiązany do przekazania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia (art. 150 § 3 i 4 k.p.). Ani z ustaleń Sądu, ani z twierdzeń skarżącej nie wynika, aby u strony pozwanej obowiązywało takie porozumienie przedłużające okres rozliczeniowy do 12 miesięcy, stąd brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że czas pracy powoda powinien być rozliczany w okresie dłuższym niż przyjęty przez Sąd drugiej instancji.

Według poczynionych w sprawie ustaleń, powoda obowiązywała podstawowa norma czasu pracy i czteromiesięczny okres rozliczeniowy, czyli stosownie do art. 129 § 1 k.p., 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym 4 miesięcy. Zgodnie z art. 151 § 1 k.p., pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, czyli w stosunku do powoda ponad 8 godzin na dobę oraz ponad przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym 4 miesięcy. O ile zaś godziny pracy, które przekraczają normę dobową, rozliczane winny być na bieżąco w terminie wypłaty wynagrodzenia podstawowego (czyli co miesiąc), o tyle rozliczenie godzin pracy przekraczających „średniotygodniową” normę czasu pracy następuje po upływie okresu rozliczeniowego. Zgodnie bowiem z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 (czyli 100% wynagrodzenia) przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w

wysokości określonej w § 1. Rozliczenie normy średniotygodniowej może być dokonane w trakcie okresu rozliczeniowego tylko wyjątkowo, gdy w trakcie tego okresu doszło do ustania stosunku pracy lub jego nawiązania. W myśl art. 151<sup>6</sup> § 1 k.p., w razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje bowiem, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129 k.p., a przepis ten stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego (art. 151<sup>6</sup> § 2 k.p.).

W odniesieniu do stanu faktycznego niniejszej sprawy oznacza to, że nie ma racji Sąd Apelacyjny przyjmując, że ryczałt przysługujący powodowi w miesiącach pozasezonowych w ogóle nie podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jedynie bowiem w odniesieniu do godzin nadliczbowych spowodowanych przekroczeniem normy dobowej konieczne jest ich rozliczanie w poszczególnych miesiącach każdego sezonu i porównywanie należnego z tego tytułu wynagrodzenia do kwoty ryczałtu przysługującego powodowi. Natomiast to, czy powód przekraczał normę „średniotygodniową” czasu pracy, powinno być ustalane dopiero po zakończeniu każdego okresu rozliczeniowego w danym roku kalendarzowym, czyli po upływie kolejnych czterech miesięcy, niezależnie od tego, czy przypadają one na sezon, czy też na okres po sezonie. Dopiero zliczenie liczby faktycznie przepracowanych godzin w ciągu całego okresu rozliczeniowego, po odjęciu liczby godzin wynikającej z przekroczenia normy dobowej, pozwala stwierdzić, czy w poszczególnych okresach rozliczeniowych nastąpiło przekroczenie normy „średniotygodniowej” i jakie ewentualnie należne jest za tę pracę nadliczbową wynagrodzenie. Z uwagi zaś na to, że w każdym miesiącu okresu rozliczeniowego powodowi przysługiwał ryczałt mający rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę przekraczającą „średniotygodniową” normę czasu pracy w tym okresie powinno być zestawione z ryczałtem wypłaconym powodowi w ciągu całego okresu rozliczeniowego (z wyjątkiem tej kwoty, która została zaliczona na poczet wynagrodzenia za pracę przekraczającą dobową normę czasu pracy). Z ustaleń

poczynionych w niniejszej sprawie nie wynika, ażeby czas pracy powoda w zakresie przeciętnej normy tygodniowej był obliczany w powyższy sposób, wobec czego niezaliczenie na poczet wynagrodzenia ewentualnie należnego z tytułu pracy nadliczbowej przekraczającej normę „średniotygodniową” ryczałtów przysługujących w poszczególnych miesiącach okresu rozliczeniowego mogło doprowadzić do zawyżenia należności powoda z tytułu pracy nadliczbowej (z uwagi na zdecydowanie krótszy czas pracy poza sezonem), co powoduje konieczność uwzględnienia skargi kasacyjnej w tym zakresie.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

kc