Sygn. akt II PK 332/17

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)
SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa T.R.
przeciwko ,,M.” Sp. z o.o. we W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 21 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we W.
z dnia 28 czerwca 2017 r., sygn. akt IV Pa […],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

T.R. wystąpiła na drogę sądową przeciwko ,,M.” Sp. z o.o. we W., żądając zapłaty kwoty 49.565,39 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew ,,M.” Sp. z o.o. we W. domagała się oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy we W. zasądził od pozwanego ,,M.” Sp. z o.o. we W. na rzecz powódki T.R. kwotę 49.565,39 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od dnia 18 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego we W. kwotę 3.767,47 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona i wydatków poniesionych w toku procesu przez Skarb Państwa, a nadto nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.000 zł brutto.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiło ustalenie, że T.R. była zatrudniona w ,,M.” Sp. z o.o. we W. w okresie od dnia 2 kwietnia 2013 r. do dnia 18 lipca 2015 r. na podstawie umów o pracę zawartych początkowo na okres próbny od dnia 2 kwietnia 2013 r. do dnia 1 lipca 2013 r., a następnie na czas określony od dnia 2 lipca 2013 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. Stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę. Powódka przez cały okres zatrudnienia pracowała na stanowisku kierownika warsztatu. Jej wynagrodzenie miesięczne wynosiło 4.000 zł brutto (w tym wynagrodzenie zasadnicze 2.500 zł brutto plus dodatek funkcyjny 1.500 zł brutto).

Warsztat, którym kierowała powódka, w strukturze organizacyjnej spółki nosił nazwę Zakład Produkcji Pomocniczej. Usytuowany był w Dziale Logistyki umiejscowionym w Pionie Inżynierii Środowiska. Powódka bezpośrednio podlegała Dyrektorowi do spraw logistyki, którego przełożonym był Kierownik Pionu, który z kolei podlegał Zarządowi Spółki. Powódka była przełożonym dla około 5-10 pracowników. Kierownicy warsztatów byli uznawani za pracowników administracyjnych -„umysłowych” i co do zasady powinni pracować w godzinach od 07.00 do 15.00. Pracownicy Zakładu Produkcji Pomocniczej, w tym powódka, pracę wykonywali w dni powszednie i w co drugą sobotę. W dni powszednie pracowników Zakładu obowiązywały godziny pracy od 07.00 do 17.00. W soboty Zakład był czynny w godzinach od 07.00 do 13.00. Często zdarzało się, że to powódka

otwierała i zamykała pomieszczenia warsztatu. W czasie funkcjonowania Zakładu Produkcji Pomocniczej powódka miała obowiązek nadzorowania pracowników, organizowania i planowania pracy warsztatu oraz jej rozliczania. W ramach wykonywanych obowiązków przyjmowała zlecenia dla warsztatu, zamawiała materiały, prowadziła ewidencję czasu pracy pracowników. Powódka wykonywała swoje obowiązki w biurze. Kiedy w trakcie pracy w warsztacie pojawił się problem, zwracano się z nim do powódki. Powódka oprócz obowiązków wykonywanych w biurze, swoje zadania nadzorcze realizowała także w warsztacie. Do warsztatu przychodziła kilka razy dziennie. Nadzorowała wówczas bezpośrednio pracę w warsztacie, dokonywała ustaleń co do technicznych kwestii wykonania danych elementów, dokonywała odbioru wykonanych elementów i przekazywała je na budowy. Decyzje powódki były każdorazowo konsultowane z jej przełożonym - Dyrektorem Działu Logistyki. Dla pracowników „fizycznych" była prowadzona ewidencja czasu pracy, która służyła do ustalania należnego im wynagrodzenia za pracę, obejmującego także pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie to było im wypłacane w ramach premii. Ewidencji takiej nie prowadzono dla pracowników „umysłowych", w tym dla powódki. Powódka, tak jak inni pracownicy „umysłowi", jedynie podpisywała listy obecności. Nie otrzymywała dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani dni wolnych w zamian za przepracowane. T.R. nigdy nie zgłaszała roszczeń do pracodawcy dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z § 12 obowiązującego w spółce Regulaminem Pracy z dnia 10 stycznia 2008 r., pracownik mógł przebywać na terenie zakładu poza godzinami pracy lub z dniu wolnym od pracy w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu pisemnej zgody bezpośredniego przełożonego lub na jego polecenie. W myśl § 17 Regulaminu, czas pracy nie mógł przekraczać przeciętnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Stosownie do § 20 Regulaminu, praca miała być wykonywana od 07.00 do 15.00, ewentualnie w okresie zimowym możliwe było wprowadzenie zarządzeniem pracodawcy pracy w godzinach od 08.00 do 16.00. Na stanowiskach administracyjnych praca powinna być świadczona w godzinach od 07.00 do 15.00. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych i

kierowniczych pracowali w systemie zadaniowym, organizując wykonywane czynności w sposób zapewniający realizację wszelkich zadań i w związku z tym nie byli związani regułami czasu pracy oraz obowiązkami ustalonymi dla innych stanowisk. Zasady pracy w godzinach nadliczbowych miały określać przepisy prawa. W uzasadnionych przypadkach pracownik był zobowiązany przepracować do 416 godzin nadliczbowych rocznie. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane raz w miesiącu, z dołu, w terminie do 10-tego dnia następnego miesiąca. Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania, za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwały, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, dodatki w wysokości:

- 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy,

- 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędących dla pracownika dniami pracy oraz za pracę w dniu wolnym udzielonym za pracę w niedzielę lub święto.

Pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównemu księgowemu oraz kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownikom tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało jedynie w sytuacji, gdy na polecenie pracodawcy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dniu dodatkowo wolnym od pracy, o ile za te dni nie otrzymali czasu wolnego.

Zgodnie z § 15 Regulaminu Pracy z dnia 25 lutego 2014 r., u pozwanego obowiązywał podstawowy system czasu pracy. Czas pracy nie mógł przekraczać przeciętnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją możliwe było stosowanie systemu równoważnego czasy pracy lub systemu zadaniowego. Praca powinna być wykonywana od godziny 07.00 do godziny 15.00, ewentualnie możliwe było wprowadzenie zarządzeniem pracodawcy pracy w godzinach od 08.00 do 16.00. W myśl § 16 ust. 2 Regulaminu, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych lub kierowniczych pracowali w systemie zadaniowym, organizując wykonywane czynności w sposób zapewniający realizację wszelkich zadań i w

związku z tym nie byli związani regułami czasu pracy. Wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane raz w miesiącu, z dołu, w terminie do 10-tego dnia następnego miesiąca. Stosownie do § 10 ust. 7 Regulaminu, pracownik mógł przebywać na terenie zakładu poza godzinami pracy lub w dniu wolnym od pracy w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu pisemnej zgody przełożonego lub na jego polecenie. Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania, za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwały, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, dodatki w wysokości:

- 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy,

- 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędących dla pracownika dniami pracy oraz za pracę w dni wolnym udzielonym za pracę w niedzielę lub święto.

Pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównemu księgowemu oraz kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownikom tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało jedynie w sytuacji, gdy na polecenie pracodawcy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dniu dodatkowo wolnym od pracy, o ile za te dni nie otrzymali czasu wolnego.

Powódka wielokrotnie była widywana w pracy przez bezpośrednich przełożonych po godzinie 15.00. Nigdy nie zakwestionowali oni konieczności pobytu powódki w zakładzie poza obowiązującymi ją godzinami pracy.

Uwzględniając fakt, że godziny pracy powódki w istocie wynikały także z dołączonych do akt sprawy dokumentów w postaci zestawień czasu pracy poszczególnych pracowników oraz z listach płac (przy bezspornym fakcie, iż pracownicy Zakładu Produkcji Pomocniczej byli przez pozwaną spółkę prawidłowo rozliczani z wykonanej pracy ponadnormatywnej), Sąd Rejonowy uznał, że powódka wykazała, iż świadczyła pracę na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych. Sąd pierwszej instancji przyjął zatem, że powódka świadczyła pracę w dni powszednie od godziny 07.00 do godziny 17.00 oraz w co drugą sobotę od godziny 7.00 do godziny 13.00.

Tym samym pracowała ona w godzinach nadliczbowych w następującym wymiarze: w maju 2013 r. - 52 godziny, w tym 40 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w czerwcu 2013 r. - 58 godzin, w tym 40 godzin z dodatkiem 50% i 18 godzin z dodatkiem 100%; w lipcu 2013 r. - 58 godzin, w tym 46 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w sierpniu 2013 r. - 54 godziny, w tym 42 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; wrześniu 2013 r. - 54 godziny, w tym 42 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w październiku 2013 r. - 58 godzin, w tym 46 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w listopadzie 2013 r. - 56 godzin, w tym 38 godzin z dodatkiem 50% i 18 godzin z dodatkiem 100%; w grudniu 2013 r. - 52 godziny, w tym 40 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w styczniu 2014 r. - 54 godziny, w tym 42 godziny z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w lutym 2014 r. - 52 godziny, w tym 40 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w marcu 2014 r. - 54 godziny, w tym 42 godziny z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w kwietniu 2014 r. - 54 godziny, w tym 42 godziny z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w maju 2014 r. - 52 godziny, w tym 40 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w czerwcu 2014 r. - 52 godziny, w tym 40 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w lipcu 2014 r. - 64 godziny, w tym 46 godzin z dodatkiem 50% i 18 godzin z dodatkiem 100%; w sierpniu 2014 r. - 52 godziny, w tym 28 godziny z dodatkiem 50% i 24 godzin z dodatkiem 100%; w wrześniu 2014 r. - 56 godziny, w tym 44 godziny z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w październiku 2014 r. - 58 godziny, w tym 46 godziny z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w listopadzie 2014 r. - 48 godzin, w tym 36 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w grudniu 2014 r. - 44 godziny, w tym 32 godziny z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w styczniu 2015 r. - 58 godzin, w tym 40 godzin z dodatkiem 50% i 18 godzin z dodatkiem 100%; w lutym 2015 r. - 50 godzin, w tym 38 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w marcu 2015 r. - 44 godzin, w tym 32 godziny z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w kwietniu 2015 r. - 50 godzin, w tym 38 godzin z dodatkiem 50% i 12 godzin z dodatkiem 100%; w maju 2015 r. - 25 godzin, w tym 19 godzin z dodatkiem 50% i 6 godzin z dodatkiem 100%.

Sąd Rejonowy stwierdził, że z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powódka powinna otrzymać od pozwanej spółki, oprócz stawki podstawowej wynagrodzenia, także dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w łącznej wysokości 51.234,58 zł brutto, jednak będąc związany żądaniem pozwu zasądził na jej rzecz kwotę 49.565,39 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 18 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy we W. wyrokiem z dnia 28 czerwca 2017 r. oddalił apelację strony pozwanej od orzeczenia pierwszoinstancyjnego i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy.

Za trafną uznał konkluzję Sądu pierwszej instancji, że powódka nie była zatrudniona na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. W szczególności nie sposób mówić o samodzielności tej jednostki w sytuacji, kiedy podlegała ona pod Dział Logistyki, bez względu na jego umiejscowienie w strukturze organizacyjnej spółki. Nadto powódka nie miała decydującego głosu w kwestiach dotyczących funkcjonowania warsztatu (niebędącego w istocie wyodrębnioną organizacyjnie jednostką w strukturze spółki), w szczególności nie leżało w jej gestii zatrudnianie pracowników i organizowanie ich czasu pracy. Mimo nazwy stanowiska pracy, jako kierownika warsztatu, nie sposób przyjąć, że powódka pełniła funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151^4 k.p. Tym samym zachowała ona prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Prawidłowa ocena charakteru zajmowanego przez powódkę stanowiska skutkowała z kolei prawidłową oceną obowiązków pozwanego w kontekście zrekonstruowanych norm prawnych wynikających z powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów.

Sąd Okręgowy uznał przy tym za całkowicie chybiony zarzut, jakoby powódka wnosząc o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, sama wcześniej nie ujawniała tego faktu pozwanej, uniemożliwiając pracodawcy kontrolę nadgodzin i ewentualne rozliczenie ich przez udzielanie dodatkowego wolnego dnia od pracy, albowiem to pracodawca odpowiedzialny jest za organizację czasu pracy oraz nadzoru nad jej wykonywaniem. Pracodawca

zobligowany jest też do organizowania i ewidencjonowania czasu pracy i tym samym to jego obciążają nieprawidłowości w tym zakresie. Zgłoszenie żądania wypłaty należnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego tylko z racji terminu wystąpienia z tym roszczeniem, tym bardziej, że powołuje się na to pracodawca, który nie realizował w prawidłowy sposób swoich obowiązków w zakresie ewidencji czasu pracy.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie bądź brak zastosowania: 1/ art. 149 § 1 i § 2 k.p., art. 151 § 1 k.p., art. 151^1 § 1 i § 2 k.p. oraz art. 151^4 § 1 k.p.; 2/ art. 8 k.p. Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: 1/ art. 367 § 1 w związku z art. 378 § 1 i art. 382, oraz art. 387 1 i § 2^1 i art. 328 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.; 2/ art. 233 § 1 w związku z art. 227 k.p.c., przez naruszenie przez Sąd drugiej instancji obowiązku wszechstronnego i samodzielnego rozważenia całego zgromadzonego (zarówno przed tym Sądem, jak i Sądem pierwszej instancji) w sprawie materiału, a także zasad logicznego rozumowania; 2/ art. 6 § 2 i art. 232 oraz art. 321 k.p.c. w wyniku uznania (za Sądem pierwszej instancji), że brak ewidencjonowania czasu pracy powódki rodzi automatyczne domniemanie, iż przedstawione przez powódkę zestawienie godzin pracy (samodzielnie przez nią sporządzone) jest wiarygodne i zgodne z rzeczywistym stanem faktycznym sprawy tylko dlatego, że jest to jedyne zestawienie znajdujące się w aktach.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego we W. w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje, a także o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym według norm prawem przepisanych, a ponadto orzeczenie o zwrocie od powódki na rzecz pozwanego spełnionego świadczenia w kwocie 41.211,21 PLN wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. zgodnie z żądaniem apelacji pozwanego, przez oddalenie powództwa w całości oraz

zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za wszystkie instancje i kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym według norm prawem przepisanych, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu spełnionego świadczenia w kwocie 41.211,21 PLN, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniosła, że Sąd Okręgowy nie dokonał własnego merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy, w tym nie rozpoznał zarzutów apelacji. W ocenie skarżącej, naruszenie art. 149 § 1 i § 2 k.p. polegało na przyjęciu, że pozwany miał obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy powódki i nie prowadził tej ewidencji, co pozwoliło obu Sądom na uznanie, iż zaniechanie to w praktyce zwalnia powódkę z obowiązku dowodzenia faktu pracy w nadgodzinach i ilości tych nadgodzin. Naruszenie art. 151 § 1 oraz art. 151^1 § 1 i § 2 k.p. wynika natomiast z faktu ich zastosowania w stanie faktycznym niniejszej sprawy, który został błędnie ustalony przez Sądy obu instancji. Z kolei w przypadku art. 151^4 § 1 k.p. zarzut dotyczy jego niezastosowania, co też jest skutkiem błędnego ustalenia stanu faktycznego, w tym co do tego, że powódka nie jest kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. Ponadto działania i zaniechania powódki (związane z brakiem informowania pracodawcy o konieczności pracy w godzinach nadliczbowych i wystąpienia o jego zgodę na taką pracę) były podejmowane świadomie, w celu maksymalizacji kwoty roszczeń wywodzonych z art. 151^1 § 1 i § 2 k.p., na szkodę pozwanej, a sama powódka miała już wcześniej doświadczenie w podobnych sporach, które prowadziła z innymi pracodawcami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398^{13} § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozwagę nieważność postępowania. W myśl art. 398^3 § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na podstawie naruszenia przepisów

postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398^3 § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). W konsekwencji tego zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398^3 § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398^{13} § 2 k.p.c.). Taki sposób wytyczenia przez ustawodawcę ram postępowania kasacyjnego implikował daleko idący rygoryzm w zakresie wymagań formalnych stawianych w art. 398^4 k.p.c. temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia i aby skarżący mógł dopełnić owych wymagań, w art. 87^1 § 1 k.p.c. ustanowiono przymus adwokacko - radcowski w zastępowaniu stron w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

W rozpoznawanej sprawie w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżący zarzucił obrazę: 1/ art. 367 § 1 w związku z art. 378 § 1 i art. 382, oraz art. 387 1 i § 2^1 i art. 328 § 1 w związku z art. 391 § 1

k.p.c.; 2/ art. 233 § 1 w związku z art. 227 k.p.c.; 3/ art. 6 § 2 i art. 232 oraz art. 321 k.p.c. W przypadku wykazania zasadności powyższych zarzutów ich wpływa na wynik sprawy należałoby rozpatrywać w kontekście objętych drugą podstawą kasacyjną unormowań prawa materialnego, tj. art. 149 § 1 i § 2 k.p., art. 151 § 1 k.p., art. 151^1 § 1 i § 2 k.p. oraz art. 151^4 § 1 k.p., a także art. 8 k.p.

W zakresie pierwszego ze stawianych zarzutów naruszenia przepisów postępowania wypada stwierdzić, że niezrozumiałe jest powoływanie przez skarżącego art. 367 § 1 k.p.c., który reguluje kwestię dopuszczalności wniesienia apelacji od wyroku sądu drugiej instancji oraz art. 387 k.p.c., statuującego obowiązek sądu drugiej instancji sporządzenia uzasadnienia wyroku lub postanowienia kończącego postępowanie w sprawie i określającego termin do dokonania tej czynności.

Natomiast co się tyczy zakresu rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji należy przypomnieć, że zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoim orzecznictwie wskazywał, że wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zarówno zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, ale też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Jest to istotne zwłaszcza wtedy, gdy w apelacji kwestionuje się ocenę dowodów i ustaleń poczynionych w pierwszej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2014 r., II PK 226/13, LEX nr 1500666; z dnia 29 czerwca 2012 r., I CSK 606/11, LEX nr 1232456; z dnia 13 maja 2011 r., V CSK 349/10, LEX nr 864024; z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 325/09, LEX nr 604218; z dnia 13 stycznia 2006 r., III CSK 5/05, LEX nr 191157 oraz postanowienie z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 329/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55 z glosą G. Rząsa i A. Urbańskiego, Palestra 2009 nr 1-2, s. 270-277), przyjęto, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia

prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów sąd drugiej instancji powinien zatem zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji. Obowiązek samodzielnego dokonania przez sąd drugiej instancji oceny prawnej dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz jego motywami oznacza, że zarzuty apelującego mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu, nie wiążą go. Rozpoznanie sprawy na skutek wniesionej apelacji odbywa się jednak przy zastosowaniu właściwych przepisów postępowania - przepisów regulujących postępowanie apelacyjne oraz, gdy brak takich przepisów, przy zastosowaniu unormowań dotyczących postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.). Sformułowanie zawarte w art. 378 § 1 k.p.c. oznacza, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 381 i art. 382 k.p.c.), kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, ustala podstawę prawna orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego (art. 386 § 6, art. 398^{20} i art. 390 § 2 k.p.c.), stosuje przepisy regulujące postepowanie apelacyjne dotyczące postepowania przed sądem pierwszej instancji (art. 367 i następne oraz art. 391 § 1 i art. 13 § 2 k.p.c.), kontroluje prawidłowość postepowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne (na przykład art. 162 k.p.c.), ale biorąc pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 *in fine* k.p.c.), orzeka co do istoty sprawny stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie naruszając zakazu *reformationis in peius* (art. 378

§ 1, art. 384 i art. 386 k.p.c.) i w końcu rozstrzyga o kosztach postępowania (art. 108 § 2 k.p.c.).

Związanie zarzutami apelacji oznacza zatem, że sąd drugiej instancji nie bada i nie rozważa wszystkich możliwych naruszeń prawa procesowego popełnionych przez sąd pierwszej instancji, jednak powinien odnieść się do wszystkich podniesionych przez skarżącego w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania. O ile więc badanie przez sąd drugiej instancji naruszeń prawa procesowego jest ograniczone do uchybień, które wyraźnie sformułował i zarzucił skarżący w apelacji lub w pismach procesowych złożonych w toku postępowania apelacyjnego, to jednocześnie sąd odwoławczy ma obowiązek odnieść się do wszystkich tych zarzutów - rozważyć je i ocenić ich zasadność (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., II PK 7/08, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 283 czy wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138 i powołane w nich wcześniejsze orzeczenia).

W tej materii warto zauważyć, że skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę a nie apelację (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo. Sąd drugiej instancji spełnia zaś swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

W myśl przepisu art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebranym w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. Przepis ten nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz

wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 § 1 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398^3 § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji tego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić wyłącznego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398^3 § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398^3 § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie

postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689). Każde z przyjętych przez sąd drugiej instancji rozwiązań proceduralnych powinno znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego wyroku. Z tym zaś wiąże się kwestia prawidłowego stosowania przez sąd art. 328 § 2 k.p.c.

Co do kasacyjnego zarzutu naruszenia tego ostatniego przepisu trzeba pamiętać, że przepis ten może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub gdy zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania wyroku (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane oraz z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691). Skoro również w postępowaniu apelacyjnym obowiązuje art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), to uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji - który jest sądem nie tylko dokonującym kontroli prawidłowości (zgodności z prawem) wyroku sądu pierwszej instancji, ale przede wszystkim rozstrzygającym sprawę merytorycznie (uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55) - powinno zawierać pełny opis podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w tym ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przepis art. 328 § 2 k.p.c., zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji, oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które

ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138). Zakres zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji zależy od treści wydanego orzeczenia. Gdy sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń. Wystarczy jedynie jednoznaczne stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753). Jednakże przypadku, gdy sąd odwoławczy dokonuje odmiennych (nowych i innych) ustaleń w stosunku do tych, na których oparł się sąd pierwszej instancji, powinien tę zmianę uzasadnić w taki sposób, aby była możliwa ocena, że zmiana ta była usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2006 r., II CK 428/05, LEX nr 180195). Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2016 r., I CSK 659/15, LEX nr 2152381; z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 235/14, LEX nr 1936719; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że wbrew zarzutowi skarżącego, Sąd Okręgowy spełnił swoją funkcję jako sąd drugiej instancji. Sąd Rejonowy dopuścił i przeprowadził dowody

zawnioskowane przez strony oraz z urzędu dowód z opinii biegłego z zakresu płac, dokonał ich oceny i na tej podstawie poczynił ustalenia niezbędne dla subsumcji prawa materialnego mającego zastosowanie w rozstrzygnięciu sprawy, a Sąd Okręgowy podzieli te ustalenia (bez potrzeby ich ponownego przytaczania) i ich ocenę prawną. W uzasadnieniu wyroku wskazał również wszystkie podnoszone w apelacji zarzuty po adresem rozstrzygnięcia pierwszoinstancyjnego i odniósł się do nich w pisemnych motywach swego orzeczenia, a to, że uczynił to sposób niesatysfakcjonujący skarżącego, nie podważa konkluzji o niesłuszności analizowanego zarzutu naruszenia przepisów postępowania.

Chybiony jest również kasacyjny zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c.

Trzeba podkreślić, że w myśl art. 398^3 § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przepis art. 398^3 § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje expressis verbis konkretnych przepisów, których naruszenie w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów kasacyjnych, ale nie ma wątpliwości, że dotyczy on z pewnością art. 233 k.p.c. Ten właśnie przepis określa bowiem kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204). Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia zarzuty skargi kasacyjnej, które zmierzają do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych sądu drugiej instancji, są niedopuszczalne, a w każdym razie nieskuteczne (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06 LEX nr 230204; z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533).

Z kolei art. 227 k.p.c. nie może być przedmiotem naruszenia sądu odwoławczego, gdyż nie jest on źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2008 r., II UK 327/07, LEX nr 496393; z dnia 3 października 2008 r., I CSK 70/08, LEX nr 548909; z dnia 13 stycznia 2010 r.,

II CSK 357/09, LEX nr 574526 i z dnia 4 listopada 2010 r., III UK 25/10, LEX nr 794799). Naruszenie tego przepisu powinno się zatem łączyć z naruszeniem art. 217 § 2 k.p.c., przez pominięcie określonego dowodu w wyniku wadliwej oceny, że nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Ponadto twierdzenie, że art. 227 k.p.c. został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę, ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 47/08, LEX nr 500202 i z dnia 12 lutego 2009 r., III CSK 272/08, LEX nr 520039). W niniejszym przypadku skarżąca nie wiąże jednak naruszenia art. 227 k.p.c. z obrazą art. 217 § 2 k.p.c.

Przechodząc do kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego godzi się przypomnieć, że niniejsza sprawa została zainicjowany powództwem T.R. przeciwko ,,M.” Sp. z o.o. we W. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a istota sporu sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy powódce, jako kierownikowi Zakładu Produkcji Pomocniczej przysługiwało przedmiotowe wynagrodzenie oraz czy wykazała ona fakt wykonywania pracy nadliczbowej mimo nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracowników administracyjnych.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przytoczenia treści art. 151 § 1 k.p., z którego wynika, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (dobową lub przeciętną tygodniową), wynikające z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Praca ta jest z mocy art. 151^1 k.p. oraz art. 151^2 k.p. rekompensowana dodatkiem do wynagrodzenia lub jego ryczałtem albo czasem wolnym. Podstawowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.). Przekroczenie którejkolwiek z tych norm jest pracą w godzinach nadliczbowych, chyba że do pracownika odnoszą się regulacje szczególne dotyczące normy, wymiaru i rozkładu czasu pracy. Ze względu na przyjęty sposób

ustalania maksymalnych wartości czasu pracy, w którym wykorzystywane są zarówno normy dobowe, jak i tygodniowe, pracę nadliczbową należy rozpatrywać na tych dwóch płaszczyznach, mówiąc w rezultacie o godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przyjętych wartości dobowych (dobowe godziny nadliczbowe) oraz godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (tygodniowe godziny nadliczbowe), przy czym przekroczenie wartości dobowych może jednocześnie prowadzić do przekroczenia przyjętej średniotygodniowej normy czasu pracy. Gdy chodzi o nadgodziny dobowe, to zgodnie z art. 151 § 1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Wystąpienie pracy nadliczbowej w skali doby jest więc uzależnione od przekroczenia jednej ze wskazanych w analizowanym przepisie wartości: normy czasu pracy lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że w systemach, w których nie jest przewidziane przedłużanie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 8 godzin, pracą nadliczbową będzie praca powyżej obowiązującej pracownika normy czasu pracy. Jeśli jednak przedłużenie dobowego wymiaru jest możliwe, praca nadliczbowa rozpocznie się nie po przekroczeniu normy czasu pracy, lecz właśnie po przekroczeniu tego przedłużonego wymiaru. Norma pozostanie wartością graniczną w dni, w które przedłużenie czasu pracy nie zostało przewidziane.

Praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa w przypadku:

1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,

2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Pierwsza grupa przyczyn nie budzi wątpliwości, gdyż obejmuje takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń. Ze względu na nadzwyczajny charakter tych sytuacji, przy prowadzeniu akcji ratowniczej i usuwaniu awarii pracownicy mogą być zatrudniani niezależnie od umówionego rodzaju pracy, a ich praca ponadwymiarowa nie jest limitowana.

Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy, jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Ogólnie przyjmuje się, że praca ponadwymiarowa nie powinna być zlecana w celu wykonywania normalnych, planowych zadań, jak również nie powinna być stałym elementem organizacji pracy stosowanym na skutek wadliwej organizacji pracy dla wyrównania strat czasu nieprzepracowanego, spowodowanych ponadprzeciętną absencją chorobową, brakami w zatrudnieniu itp. Te niewątpliwie słuszne konstatacje należałoby jednak uzupełnić o stwierdzenie, że szczególne potrzeby pracodawcy zachodzą także wówczas, gdy do realizacji normalnych zadań pracodawcy konieczne jest ponadwymiarowe zatrudnienie pracownika, pod warunkiem, że nie będzie to dotyczyło w sposób względnie stały konkretnej osoby. Istnieją bowiem sytuacje, gdy pracodawca w celu realizacji swoich zadań stoi przed wyborem zlecenia swoim pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych albo zatrudnienia nowych osób (co w konkretnych warunkach może być wysoce utrudnione lub wręcz niemożliwe) albo ograniczenia swojej pozycji na rynku, co w konsekwencji może prowadzić do istotnego pogorszenia jego sytuacji ekonomicznej, a nawet upadłości. Co do zasady jednak nie powinno budzić wątpliwości, że ocena, czy zachodzą te szczególne potrzeby pracodawcy, powinna należeć właśnie do podmiotu zatrudniającego.

Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, zleconej zgodnie z przepisami prawa i postanowieniami umowy, stanowi obowiązek pracownika (art. 100 § 1 *in fine* i § 2 pkt 4 k.p.). Powierzenie pracownikowi pracy nadliczbowej mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy. Jeśli więc polecenie pracy nadliczbowej wydano zgodnie z prawem, tzn. zostały spełnione przesłanki jej powierzenia, a pracownik nie jest objęty jednym z zakazów, nie może on odmówić jego wykonania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1987 r., I PRN 68/87, OSNCP 1989 nr 10, poz. 164). Odmowa wykonywania pracy nadliczbowej jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, które może stanowić, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnego przypadku, podstawę różnych form odpowiedzialności pracownika, jak również okoliczność uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, nawet, jeśli zostały spełnione przesłanki określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w trybie natychmiastowym.

Przepisy nie określają szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych – może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, PiZS 197 nr 6, s. 66). Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane także w sposób dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można zatem z góry wykluczyć sytuacji, w których dochodzi do świadczenia pracy nadliczbowej mimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy.

Możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy nadliczbowej nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego. Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej powinna w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Podobnie należy ocenić wykonywanie pracy niemieszczącej się w zakresie obowiązków danego pracownika, której podjęcie jest uzasadnione niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy. Stwierdził to Sąd Najwyższy, podkreślając, że przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez tej zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, LEX nr 14466).

Wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez wyraźnej akceptacji ze strony pracodawcy musi być jednak w sposób jednoznaczny uzasadnione obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. Samowolne podjęcie pracy, która takiego uzasadnienia nie znajduje, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 520). Przy odmiennej interpretacji powstawałoby niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracowników. Starając się chronić szerzej interes podmiotu zatrudniającego, Sąd Najwyższy poszedł jeszcze dalej, stwierdzając, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 662). W rezultacie brak podstaw do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pracodawcy świadczenia pracy przez pracownika na zasadach dobrowolności.

W sytuacji gdy pracownik pozostaje po godzinach pracy w miejscu pracy, chociaż brak było wyraźnego polecenia pracodawcy, jak również nie występują okoliczności, które obiektywnie uzasadniałyby pracę nadliczbową, mogą pojawić się jednak trudności praktyczne w kwalifikacji takiego okresu, zwłaszcza w wykazaniu, że pracodawca nie wiedział i nie akceptował pracy pozarozkładowej. Może to prowadzić do istotnych różnic w ocenie uprawnień pracowniczych, szczególnie w zakresie prawa do zwiększonego wynagrodzenia w zamian za pracę nadliczbową, a w konsekwencji do zarzutu naruszania przez pracodawcę przepisów o czasie pracy. Chcąc uniknąć wątpliwości, pracodawca może precyzyjnie określić zasady przebywania na terenie zakładu pracy po godzinach pracy. W tym celu w regulaminie pracy można wprowadzić postanowienie przewidujące, że przebywanie na stanowisku pracy jest możliwe tylko w przypadku pisemnego polecenia pracodawcy (przełożonego), z zastrzeżeniem sytuacji wyjątkowych – prowadzenia akcji ratowniczej oraz usuwania awarii. Jednocześnie pracodawca powinien kontrolować, czy pracownicy stosują się do ustalonych zasad przebywania na terenie zakładu pracy po zakończeniu normalnych godzin pracy. Jeśli pracodawca nie kontroluje zasad przebywania na terenie zakładu pracy i nie egzekwuje jednoznacznie obowiązku jego opuszczenia, naraża się na zarzut, że przynajmniej

w sposób dorozumiany akceptuje wykonywanie pracy nadliczbowej, co może stanowić podstawę jego odpowiedzialności, jeśli brak było podstaw powierzenia takiej pracy lub jeśli doszło do przekroczenia jej limitów. Taka sytuacja może stanowić również podstawę roszczeń pracownika o wypłatę wynagrodzenia z tytułu pracy nadliczbowej. Dlatego też w wyroku z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 150) Sąd Najwyższy wskazał, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i zgodził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniających podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagających późniejszej akceptacji jej wykonania.

Problematyka wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i jej rekompensowania została unormowana odmiennie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach.

Przepis art. 151^4 § 1 k.p. stanowi, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wypada zauważyć, że art. 151^4 § 1 k.p. koresponduje z regulacją zawartą w art. 151 § 1 k.p. Wykonywanie pracy "poza normalnymi godzinami pracy" jest równoznaczne z powstaniem godzin nadliczbowych. Nie oznacza to bynajmniej, że sytuacja tego rodzaju aktualizuje prawo pracownika do normalnego wynagrodzenia i dodatku. W tym zakresie art. 151^4 § 1 k.p. zawiera rozwiązanie szczególne względem art. 151^1 § 1 k.p. Będzie tak jednak pod warunkiem, że czynności pracownika zarządzającego wykonywane były "w razie konieczności". W rezultacie, sens art. 151^4 § 1 k.p. objawia się w tym, że omawiane wyodrębnienie podmiotowe (wyróżniające pracowników zarządzających zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek) nie zrywa z koncepcją pracy w godzinach nadliczbowych. Różnica polega tylko na tym, że pracownicy ci nie mają prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji, przepis art. 151^4 § 1 k.p. autoryzuje konstrukcję nieodpłatnych godzin nadliczbowych. Konstatacja ta skłania do ostrożnego interpretowania

przepisu, a przede wszystkim do ograniczonego wyznaczania jego oddziaływania. Zdaniem Sądu Najwyższego, unormowanie zawarte w art. 151^4 § 1 k.p. nie oznacza, że osoby zajmujące stanowiska samodzielne nie są objęte, jak inni pracownicy, maksymalnymi ochronnymi normami czasu pracy – dobowymi i tygodniowymi. Dlatego wszystkie przepisy ograniczające ich czas wolny i prawo do wypoczynku należy wykładać ściśle (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343).

W kwestii zakresu podmiotowego powyższej regulacji prawnej trzeba zauważyć, że obejmuje ona dwie grupy osób: pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych.

O ile pojęcie osoby zarządzającej zakładem pracy zostało zdefiniowane w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (są to pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi), o tyle brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wyjątkowość unormowania art. 151^4 k.p., wprowadzającego odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagradzania za dodatkową - w godzinach nadliczbowych - pracę, wymaga zupełnie ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, ale tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencję ich własnej decyzji. Stąd dla zakresu omawianej regulacji istotne są dwa czynniki: fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika.

Co do pierwszego z wymienionych czynników, chodzi o kierowanie jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej.

Powinna to być więc komórka wyraźnie wskazana w akcie ustrojowym jako odrębna od innych wewnętrzna jednostka organizacyjna. Zakres tego pojęcia może być bliżej sprecyzowany w przepisach wewnątrzzakładowych (zakładowy układ zbiorowy pracy, regulamin pracy lub statut), które nie są jednakże wiążące, gdy naruszają zawartą w art. 151^4 k.p. regulację prawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 213). Należy również przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81 (OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 82), w myśl którego wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter stanowiska kierowniczego, nie ma decydującego znaczenia. O takim zakwalifikowaniu decyduje wyłącznie spełnienie przesłanek przewidzianych w art. 135 § 1 k.p. (obecnie art. 151^4 k.p.). Cechy wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie posiadają zarówno zespoły pracowników, niebędące odrębnymi komórkami organizacyjnymi (stąd art. 151^4 k.p. nie dotyczy na przykład kierownika zmiany), jak i struktury tworzone jedynie przejściowo dla realizacji doraźnych zadań.

Jak wskazano wyżej wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Nie można jednak pominąć zwykłego semantycznego znaczenia pojęcia "komórki organizacyjnej", które wcale nie prowadzi do wniosku, że chodzi o szczególnie duży dział (czy jednostkę), a więc również o dużej samodzielności (finansowej, ekonomicznej, organizacyjnej) w działalności pracodawcy. Wszak powołany przepis ogranicza zakres swego unormowania do jednej tylko komórki organizacyjnej wyodrębnionej w strukturze przedsiębiorstwa. Słowo "komórka" wskazuje na coś niewielkiego i stąd może to być również mała jednostka organizacyjna o niekoniecznie dominującej randze w działalności zakładu pracy.

Odnośnie do drugiego z powyższych wyznaczników zakresu unormowania art. 151^4 k.p., przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych

członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65).

Warto podkreślić, że interpretacja treści pojęcia „kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych” koniecznie powinna uwzględniać cechy podmiotowe istotne dla każdej z kategorii pracowników wymienionych w art. 151^4 § 1 k.p. Łatwo daje się zauważyć, że chodzi tu o stanowiska dotyczące zarządzania (kierowania) zakładem pracy i to tylko stanowiska pod tym względem najważniejsze (kierownicze). Podobieństwo szczególne pod tym względem dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy w istocie rzeczy uzyskali relatywnie podobną, tyle tylko, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki, funkcję zarządzania kierowanymi przez nich wyodrębnionymi komórkami. Tak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08 (OSNP 2010 nr 17-18, poz. 210) stwierdzając, że tylko kierownicy, którzy - podobnie jak osoby zarządzające zakładem pracy - sprawują funkcję zarządzania, tyle że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudniani bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151^4 § 1 k.p.). Również w wyroku z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10 (OSNP 2012 nr 9–10, poz. 111) Sąd Najwyższy nawiązując do zagadnienia różnicowania pozycji osoby zarządzającej zakładem pracy i kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej podkreślił, że nie uprawnia do tego treść art. 151^4 § 1 k.p., który w jednym rzędzie stawia obie te kategorie zatrudnionych. Jeśli miałoby się taką różnicę wyprowadzić, to należałoby uciec się do silnej argumentacji funkcjonalnej, opartej na wymienionej w tym przepisie przesłance wykonywania pracy nadliczbowej "w razie konieczności". Wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w razie owej konieczności tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym - aniżeli szeregowi pracownicy - zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i

dodatku za pracę nadliczbową (por. na ten temat szeroko Ł. Pisarczyk (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2009, s. 825-827). Jeśli natomiast konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151^4 § 1 k.p.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2016 r., II PK 337/14 (LEX nr 2019534), fakt wykonywania przez powoda części zadań organizacyjnych, jak tworzenie harmonogramów pracy, nie stanowi o kierowniczym charakterze stanowiska pracy, jeżeli była to jedynie funkcja techniczna, natomiast decyzje w związku na przykład z rozliczeniem czasu pracy załogi podejmował przełożony powoda. W konsekwencji tego, według reprezentowanego w judykaturze poglądu, regulacja art. 151^4 k.p. nie obejmuje kierowników najniższego szczebla (np. brygadzistów), których wpływ na organizację czasu pracy jest niewielki i którzy, w zasadzie, wykonują taką samą pracę jak ich podwładni. Jeżeli zatem kierownik danej komórki wykonuje pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245 oraz z dnia 22 czerwca 2016 r., III PK 118/15, LEX nr 2113373).

Przepis art. 151^4 § 1 k.p. modyfikuje w pewien sposób przesłanki świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy, stanowiąc o „konieczności” jej wykonywania. Konieczność wykonywania pracy ponadwymiarowej wynika niejako z samego przebiegu procesu pracy, który jest organizowany przez osoby, o których mowa w tym przepisie. W ten sposób pracodawca jest chroniony zarówno przed konsekwencjami błędów w organizacji pracy popełnionymi przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze, jak i przed ewentualnymi nadużyciami z ich strony. Zwrot "wykonują w razie konieczności" oznacza, że przepis ten wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. W konsekwencji tego, w przypadku pracy nadliczbowej w odniesieniu do pracowników na stanowiskach kierowniczych nie muszą być spełnione przesłanki sformułowane w art. 151 § 1 k.p. (prowadzenie akcji ratowniczej albo szczególne potrzeby pracodawcy). Przesłanka "konieczności" jest przy tym szersza od "szczególnych potrzeb pracodawcy" w rozumieniu art. 151 § 1

pkt 2 k.p., gdyż z jednej strony akcentuje również obowiązek zatrudnionego, a z drugiej, w mniejszym stopniu niż pojęcie "szczególne potrzeby" koresponduje z elementem incydentalności. "Konieczność" pracy wyznacza stan o charakterze obiektywnym, co wyróżnia go od zindywidualizowanych przedmiotowo "szczególnych potrzeb" pracodawcy. Owa konieczność nie może być postrzegana wyłącznie z pozycji pracodawcy, zwłaszcza że oceny tego wymogu dokonują pracownicy, których podporządkowanie pracodawcy zostało zredukowane. Zatrudnianie pracownika zarządzającego bez prawa do wynagrodzenia nie jest jednak dowolne. Przepis wyraźnie zestawia dwa słowa "w razie" i "konieczności", co upoważnia do podkreślenia okazjonalności i przemijalności pracy ponadwymiarowej również tej grupy zatrudnionych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 8/04, LEX nr 585786). Antonimem "w razie konieczności" jest stałość (wyroki Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNC 1982 nr 5-6, poz. 82 i z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005 Nr 16, poz. 245) albo długotrwałość (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77, OSNCP 1978 nr 4, poz. 68) świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy.

Jak zauważono wyżej, pracownicy na stanowiskach kierowniczych wymienieni w art. 151^4 § 1 k.p. objęci są „normalnymi godzinami pracy", co oznacza, że obowiązują ich normy i rozkłady czasu pracy ustalone dla pracowników całego zakładu pracy lub jego części. System organizacji pracy oraz zakres i wymiar zadań tych pracowników powinien być tak ustalony, aby mogli oni wykonywać swoją pracę w podstawowym czasie pracy lub w ramach innego systemu czasu pracy, jeżeli zostali nim objęci. Nie może też dojść do zachwiania proporcji między normalnymi godzinami pracy a pracą dodatkową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784). Pełnienie funkcji kierowniczych nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10, LEX nr 725007). Zadania tej grupy zatrudnionych musza być tak zakreślone, aby ich wykonanie nie wymagało - w normalnym biegu rzeczy - przedłużania dobowego wymiaru czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15

grudnia 2010 r., II PK 146/10, LEX nr 784921). U podstaw tego zapatrywania leży założenie, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek organizowania procesu pracy. Wskazuje się, że wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych może być następstwem wpływu pracownika na planowanie czasu pracy. W opozycji do tej hipotezy pozostaje sytuacja, w której konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie z autonomicznej decyzji zatrudnionego, ale z organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę. Wówczas art. 151^4 § 1 k.p. nie ma zastosowania. Świadczenie przez pracowników zarządzających pracy ponadwymiarowej według formuły "w razie konieczności" wyznaczane jest dwoma indyferentnymi elementami - organizacją pracy i samodzielnością pracownika. Rozróżnienie to zakłada, że to pracodawca a nie pracownik stoi za rozdysponowaniem pracy. Permanentne przekraczanie norm czasu pracy, przy częściowym wpływie pracownika na długość świadczenia pracy, nie wyklucza więc roszczenia o wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Sytuacja zmienia się, jeśli to w gestii pracownika pozostawało zabezpieczenie procesu pracy. W takim wypadku autonomia udzielona zatrudnionemu dominuje nad aspektem organizacyjnym.

Jeśli chodzi o przykłady niewłaściwej organizacji procesu pracy, w judykaturze wskazuje się na zatrudnienie niewystarczającej ilości pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 929026) oraz na obiektywne niedopasowanie zakresu czynności do miary czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, LEX nr 14397). Wymienione przykładowo zmienne obniżają doniosłość zarzutu pracodawcy, że zatrudniony samowolnie, bez "konieczności", podjął pracę w godzinach nadliczbowych. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w której wykonywanie pracy poza normatywem wynika nie z czynników obciążających pracodawcę, ale ze sposobu organizacji pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014 r., II PK 135/13, LEX nr 1448389). Będzie tak wówczas, gdy zarządzający zakładem pracy (kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej) wykonuje czynności samodzielnie, mimo, że może je zlecić podległym pracownikom (bez naruszenia norm czasu pracy) albo nadzoruje pracę innych bez racjonalnej potrzeby (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK

202/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 229). Pogląd ten pozwolił przyjąć, że art. 151^1 § 1 k.p. ma zastosowanie jeśli świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych podyktowane było wolą pracownika a nie koniecznością zapewnienia realizacji potrzeb pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65). Istotne jest również, czy zatrudniający miał wiedzę o sposobie świadczenia pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58). Wskazany kierunek interpretacyjny został zaakceptowany w orzecznictwie warunkowo. Konieczne jest wykazanie, że jedynie pracownik był z upoważnienia pracodawcy organizatorem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 112). W tym wypadku obiektywny interes pracodawcy (polegający na czerpaniu korzyści z pracy) ustępuje z uwagi na realizowanie przez pracownika obowiązków z własnej inicjatywy, dla własnej korzyści lub wygody (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1945 r., I C 377/45, OSNC 1947 nr 1, poz. 5). Przeprowadzone rozważania przekonują, że "konieczność" pracy ponadwymiarowej nie może być utożsamiana wyłącznie z potrzebami pracodawcy. Pewne jest również, że ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany.

Z powołanych orzeczeń wynika, że chociaż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym decyduje, przynajmniej w pewnym stopniu, o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy, to jednak nie ponosi pełnej odpowiedzialności za sposób zorganizowania swojego czasu pracy w tym znaczeniu, że w każdej sytuacji, niezależnie od przyczyn przekraczania normatywnego ("normalnego") czasu pracy, mógłby zostać pozbawiony wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy - decyzje w tym zakresie podejmuje za jednostkę organizacyjną osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wówczas, gdy pracę tę wykonują stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez pracodawcę. Pogląd taki ukształtował się jeszcze przed wejściem w życie Kodeksu pracy.

W wyroku z dnia 26 lipca 1974 r., III PRN 28/74 (OSPiKA 1976 nr 3, poz. 56 z glosą C. Jackowiaka) Sąd Najwyższy przyjął, że pracownicy na stanowiskach kierowniczych nie są wyłączeni spod dobrodziejstw norm czasu pracy; zadania tych pracowników muszą być tak zakreślone, aby ich wykonanie nie wymagało - w normalnym biegu rzeczy - przedłużania dnia roboczego ponad 8 czy 6 godzin (w soboty); jeżeli podmiot zatrudniający z góry określa codzienny ciągły czas pracy na 12 godzin dziennie przez okres kilku miesięcy, wówczas ta dodatkowa praca nie wchodzi w zakres ich funkcji. Taka wykładnia była kontynuowana po wejściu w życie Kodeksu pracy. W wyroku z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75 (OSNCP 1976 nr 10, poz. 223; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 229 z glosą A. Mirończuka) Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 135 k.p. nie upoważnia zakładów pracy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska; pod rządami Kodeksu pracy, praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych, dopuszczalna jest również tylko wyjątkowo, "w razie konieczności" - art. 135 § 1 k.p. Ta linia orzecznicza była kontynuowana w kolejnych latach, tak po rządami art. 135 k.p. jak i obecnie obowiązującego art. 151^4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230; z dnia 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304; z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, niepublikowany - patrz: T. Romer, Godziny nadliczbowe osób na stanowiskach kierowniczych, Prawo Pracy 1998 nr 12, s. 15; uchwała z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77, OSNCP 1978 nr 4, poz. 68; OSPiKA 1978 nr 9, poz. 160 z glosą M. Seweryńskiego; wyroki z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, niepublikowany; z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Biuletyn Generalnej Prokuratury 1979 nr 11, s. 21; z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 461/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 657; z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343; z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65; z dnia 25 sierpnia 2004 r., I PK 707/03, LEX nr 518050; z dnia 13 grudnia 2004 r., II PK 114/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 245; z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221; z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213; z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, LEX nr 494026; z dnia 8

czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65; z dnia 2 października 2008 r., I PK 64/08, LEX nr 553669; z dnia 10 czerwca 2010 r., I PK 6/10, niepublikowany; z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10, LEX nr 725007; z dnia 15 grudnia 2010 r., II PK 146/10, LEX nr 784921; z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026; z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 143/12, LEX nr 1619618; z dnia 20 października 2015 r., I PK 9/15, LEX nr 2021673).

W przedmiotowej sprawie zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu ma kwestia statusu T.R. jako kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151^4 k.p., albowiem objęcie powódki hipotezą zwartej w tym przepisie normy prawnej oznacza odmienne – w relacji do pozostałych pracowników podlegających regulacji art. 151^1 k.p. – ukształtowanie uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynikającego z art. 149 § 1 k.p. obowiązku pracodawcy ewidencjonowania tej pracy. Dla uznania pracownika za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej istotne jest zaś samo organizacyjne wyodrębnienie owej komórki w strukturze organizacyjnej pracodawcy oraz kompetencje jej kierownika. Ratio legis unormowania art. 151^4 k.p. jest bowiem zmotywowanie osoby kierującej wyodrębnioną komórką organizacyjną i posiadającej wymaganą na takim stanowisku samodzielność w zarządzaniu tą komórką oraz organizowaniem czasu pracy załogi, aby wyznaczone tej komórce zadania były realizowane z zachowaniem obowiązujących norm w przyjętym u pracodawcy systemie (systemach) czasu pracy. Przy prawidłowo określonym przez pracodawcę zakresie zleconych danej strukturze wewnętrznej zadań do wykonania oraz właściwym zarządzaniu tą jednostką przez jej kierownika, zasadniczo nie powinno dochodzić do przekraczania norm czasu pracy, a jeśli do niego dochodzi, to jest to rezultat błędów kierownika w pełnieniu funkcji zarządczej podległej mu komórki organizacyjnej. Stąd pracownikom przysługuje wówczas wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro potrzeba wykonywania tej pracy wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, natomiast nie przysługuje ono kierownikowi tejże jednostki organizacyjnej, w którego gestii leżało prawidłowe zorganizowanie pracy załogi i własnej.

Jak wskazano wyżej, wyodrębnienie danej komórki powinno nastąpić w schemacie organizacyjnym pracodawcy, przy czym wyodrębnienia tego nie przekreśla fakt powiązania tej komórki z większą strukturą zakładu – działem lub pionem, skoro przedsiębiorstwo tworzy pewną całość utworzoną w celu realizacji prowadzonej przez pracodawcę działalności. Z punktu widzenia regulacji art. 151^4 k.p. istotny jest zakres samodzielności osoby kierującej tą komórką. Wprawdzie nie można utożsamiać kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej z pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy całym zakładem pracy, o jakim mowa w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., jednak przyjmuje się, że kompetencje kierowników są w pewnym stopniu przeniesieniem na szczebel komórki organizacyjnej kompetencji osób zarządzających zakładem w zakresie organizowania, kontroli i nadzorowania czasu pracy podległych im pracowników. Natomiast nie można uptrywać podobieństwa statusu kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych do pozycji ustrojowej osób dokonujących w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3^1 § 1 k.p., skoro pracodawcą jest cała jednostka organizacyjna (w tym przypadku spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) a nie jej wyodrębniona komórka, stąd kierownik tej komórki nie podejmuje samodzielnych decyzji w kwestii zatrudniania pracowników, gdyż ci są pracownikami spółki a nie jej wewnętrznej struktury organizacyjnej. W rozpoznawanej sprawie można natomiast rozważać samodzielność powódki w organizowaniu i nadzorowaniu pracy załogi podległego jej Zakładu Produkcji Pomocniczej. Bezspornym jest, że powódka nie łączyła funkcji kierowniczej z wykonywaniem wraz z pracownikami pracy w warsztacie, stąd z tego tytułu nie podlega wyłączeniu z regulacji art. 151^4 k.p. Jej zadania sprowadzały się do czynności zarządczych w Zakładzie (tj. planowania i rozliczania pracy warsztatu, w tym przyjmowania zleceń, zamawiania materiałów oraz ewidencjonowania czasu pracy załogi), które realizowała w swoim biurze oraz czynności w zakresie bezpośredniego nadzoru osób wykonujących pracę w warsztacie (a więc dokonywania ustaleń co do technicznych kwestii wykonania danych elementów oraz odbioru wykonanych elementów i przekazywania ich na budowy). Jej pobyt na terenie warsztatu miał więc merytoryczne uzasadnienie. Jednak wpływ powódki na organizację czasu pracy pracowników był ograniczony w tym sensie, że to

pracodawca zadecydował o funkcjonowaniu podległej jej komórki organizacyjnej codziennie od poniedziałku do piątku od godziny 07.00 do godziny 17.00 oraz w co drugą sobotę od godziny 07.00 do godziny 13.00. W konsekwencji to nie powódka lecz jej przełożeni zadecydowali o zatrudnieniu załogi w takim systemie pracy tej komórki. Jednakże nawet przy przyjęciu, że T.R. jako kierownika Zakładu Produkcji Pomocniczej była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej i z tej racji należała do kategorii pracowników objętych hipotezą normy art. 151^4 § 1 k.p., to nie oznacza to braku po jej stronie prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro przyjęty przez pozwaną spółkę sposób funkcjonowania warsztatu wymuszał stałe (a nie tylko wyjątkowe) przekraczanie dobowych i średniotygodniowych norm czasu pracy wynikających z obowiązującego u pracodawcy podstawowego systemu czasu pracy i zawartego w zakładowym regulaminie rozkładu czasu pracy. W tej sytuacji, mimo regulaminowego zapisu o konieczności uzyskania pisemnej zgody przełożonego lub polecenia przebywania na terenie zakładu po wyznaczonych godzinach pracy, należy uznać, że w rzeczywistości pozwany nie tylko wiedział i akceptował ale wręcz – przez takie wyznaczenie godzin funkcjonowania Zakładu Produkcji Pomocniczej – sam wymusił pracę załogi ponad obowiązujące normy czasu pracy. Tym bardziej, że regulamin przewidywał sztywny rozkład czasu pracy, bez możliwości elastycznego określenia godzin rozpoczynania i kończenia pracy w kolejnych dniach przez pracowników tak, aby ich czas pracy zazębiał się, pozwalając na funkcjonowanie warsztatu w wyznaczonych godzinach bez przekraczania przez poszczególne osoby dobowych norm czasu pracy. To samo dotyczy powódki. Pozwana nie wykazała, aby Zakład Produkcji Pomocniczej mógł funkcjonować pod nieobecność jego kierownika. Nie można więc podzielić zarzutu, że dla wykonywania pracy po godzinie 15.00 powódka potrzebowała każdorazowo pisemnej zgody przełożonych, zwłaszcza że jej bezpośredni zwierzchnik w osobie Dyrektora Działu Logistyki wiedział o tym, w jakich godzinach pracowała załoga warsztatu i powódka, a fakt pobytu powódki na terenie zakładu po godzinie 15.00 potwierdzili także członkowie władz spółki, którzy spotykając powódkę w Zakładzie po wyznaczonych dla niej godzinach pracy nie podejmowali czynności wyjaśniających dla ustalenia przyczyn tego stanu rzeczy, ani nie zabronili powódce

takich praktyk. Oceny tej nie zmienia fakt zatrudnienia w Zakładzie drugiego kierownika, skoro – jak wynika z ustaleń Sądów – zasadniczo wykonywał on swoje obowiązki w terenie, a regulamin pracy także w odniesieniu do stanowiska kierowników tej komórki nie przewidywał elastycznego rozkładu czasu pracy tak, aby mogli oni na zmianę nadzorować funkcjonowanie warsztatu pod godzinie 15.00.

W kwestii podnoszonych przez skarżącego zarzutów niewykazania przez powódkę faktu i liczby przepracowanych nadgodzin trzeba zauważyć, że instrumentem ułatwiającym kontrolowanie czasu pracy załogi jest ewidencja przepracowanych godzin. Artykuł 149 k.p. nakłada obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy na wszystkich pracodawców, niezależnie od rodzaju działalności oraz poziomu zatrudnienia. Pracodawca, który nie prowadzi ewidencji czasu pracy, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 6 k.p.). Ewidencja czasu pracy powinna być prowadzona dla wszystkich pracowników, a ewentualne ograniczenia zakresu ewidencjonowania zostały przez ustawodawcę wskazane w sposób wyraźny. Przepis art. 149 § 2 k.p. statuuje wyjątki w zakresie ewidencjonowania „godzin pracy” w odniesieniu do tych kategorii pracowników, w stosunku do których utrudnione, a nawet niemożliwe jest precyzyjne ustalenie godzin ich pracy, czyli do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej. Nieewidencjonowanie godzin pracy nie jest jednak równoznaczne z całkowitym zwolnieniem z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Pracodawca powinien ewidencjonować inne aspekty organizacji czasu pracy, w szczególności urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pracodawcę może być podważana przez pracownika i stąd nie zawsze musi stanowić dowód o mocy nadrzędnej nad innymi. Takiej mocy dowodowej ewidencja czasu pracy nie czerpie z samej nazwy, lecz z tego, czy potwierdza rzeczywisty czas pracy załogi. Ewidencja czasu pracy stanowi dokument prywatny pracodawcy. Jej brak może

powodować odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenie, jednak z przepisów o ewidencji czasu pracy nie wynikają zamiany reguł dowodzenia.

Co zaś się tyczy problematyki rozkładu ciężaru dowodu w tej kategorii spraw wypada przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289), w którym potwierdzono, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy implikuje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Podobnie w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., w sprawie II PK 231/11 (LEX nr 1313664) Sąd Najwyższy uznał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. W takiej sytuacji pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 264; z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33; z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826).

Przywołane wyżej orzeczenia dotyczące pracy w ponadnormatywnym czasie odnoszą się wyłącznie do sposobów udowodnienia faktu świadczenia pracy w nadgodzinach oraz ich liczby. Jeśli natomiast chodzi o dalsze kwestie związane z wykazaniem, że konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach wynikała z niewłaściwej organizacji czasu pracy obciążającej pracownika, to w sposób oczywisty jest to okoliczność, z której to właśnie pracodawca wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne (brak prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) i dlatego na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia. W sytuacji więc, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywania, ani co do ilości przepracowanych nadgodzin, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Natomiast jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13 (LEX nr 1424850), inaczej rzecz się przedstawia w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa, osoby zatrudnione na takich stanowiskach nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Jeśli więc co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151^4 § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy należy uznać za prawidłową sformułowaną przez skarżącego tezę, że brak ewidencji czasu pracy danego pracownika nie zmienia rozkładu ciężaru dowodu w sporze o wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych i nie upoważnia sądu do bezkrytycznego przyjmowania za podstawę ustaleń twierdzeń powódki co do rzeczywistej ilości godzin przepracowanych ponad obowiązujące ją normy. W niniejszym przypadku zarzut tej treści jest jednak nieuzasadniony. Zlecając biegłemu wyliczenie ilości

przepracowanych przez powódkę godzi nadliczbowych i należnego z tego tytułu wynagrodzenia Sąd pierwszej instancji poczynił założenia mające oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym (tj. zeznaniach świadków i stron oraz dokumentacji w postaci ewidencji czasu pracy pracowników fizycznych zatrudnionych w zakładzie oraz dokumentacji osobowej powódki), a mianowicie, że powódka pracowała wraz z podległymi jej pracownikami w wyznaczonych przez pracodawcę godzinach funkcjonowania Zakładu Produkcji Pomocniczej (tj. od poniedziałku do piątku od 07.00 do 17.00 oraz w co drugą sobotę od 01.00 do 13.00), z wyłączeniem dni urlopu czy innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ustaleń Sądów orzekających nie można więc uznać za dokonane z naruszeniem przepisów dotyczących rozkładu ciężaru dowodu. Ustalenia te są zaś wiążące dla Sądu Najwyższego z mocy art. 398^{13} § 2 k.p.c.

Chybiony jest wreszcie kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. W tej materii wypada przypomnieć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw.

Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których

zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziembińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami Solidarność Sołtysińskiego i Z. Ziembińskiego, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587).

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca

1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK - A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi "konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi". Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawniona z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o

konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylenia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy godzi się podkreślić, że zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem jest w świetle art. 22 § 1 k.p., podstawowym świadczeniem pracodawcy składającym się na treść stosunku pracy. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia został wymieniony w katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy zamieszczonym w art. 94 pkt 5 k.p. Samo wynagrodzenie podlega szczególnej ochronie z mocy przepisów działu trzeciego Kodeksu pracy. Dochodzenia przez pracownika roszczeń z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych nie można rozważać w kategoriach nadużycia prawa czy sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Zastosowania art. 8 k.p. nie uzasadnia okoliczność wystąpienia przez

pracownika z tej treści żądaniem po ustaniu stosunku pracy. Tym bardziej, że jak wynika z ustaleń Sądów, fakt wykonywania przez podległą powódce załogę warsztatu pracy ponad obowiązujące normy dobowe był znany pracodawcy, który sam tak właśnie zorganizował funkcjonowanie Zakładu Produkcji Pomocniczej, a przełożeni wiedzieli o obecnościach powódki w Zakładzie po upływie końcowej godziny wynikającej z regulaminowego rozkładu czasu pracy.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398^{14} k.p.c. orzekł więc o oddaleniu skargi kasacyjnej strony pozwanej.