

Wyrok z dnia 15 listopada 2006 r.

I PK 117/06

1. Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Na ogół nie mają takiego charakteru obowiązki wynikające z zakresu czynności pracownika.

2. Zasadniczo nie jest dopuszczalne w ramach zadaniowego czasu pracy wskazanie osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego jako podstawy wymiaru czasu pracy.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 15 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Andrzeja W. przeciwko „H.” Polska Spółce z o.o. w W. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 4 października 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2005 roku Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Krakowie oddalił powództwo Andrzeja W. przeciwko H. Polska Sp. z o.o. w W. o zapłatę kwoty 59.991,72 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z okresu od dnia 1 czerwca 2000 r. do dnia 1 lipca 2002 r.

Sąd Okręgowy ustalił, iż powód był zatrudniony w pozwanej Spółce w okresie od dnia 1 kwietnia 1996 r. do 31 grudnia 2002 r. na stanowisku doradcy technicznego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do obowiązków powoda należały między innymi: współpraca w zakresie doradztwa technicznego z hurtowniami, badanie rynku inwestycyjnego, docieranie do inwestorów i wykonawców z kompleksową informacją

techniczną, prowadzenie regionalnych szkoleń, obsługa targów i imprez, podejmowanie decyzji o sposobie załatwienia reklamacji, sporządzanie i dostarczanie do firmy sprawozdań z realizacji powierzonych obowiązków. Porozumieniem zmieniającym z dnia 24 czerwca 2002 r. przedłużono zatrudnienie, nadto strony ustaliły, iż powód jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, określonym w ramach powierzonych mu zadań, a praca w godzinach nadliczbowych wymaga uzyskania pisemnej zgody przełożonego. W dniu 10 września 2002 r. pozwana Spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę, jako przyczynę podając nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych w zakresie przesyłania okresowych raportów. Sąd ustalił ponadto, iż w okresie pracy powoda u strony pozwanej, na każdego przedstawiciela technicznego zatrudnionego w pozwanej Spółce przypadało średnio 45 punktów sprzedaży, co w ciągu 20 dni roboczych w miesiącu oznacza, iż na jednego pracownika przypadało do obsłużenia średnio 2,5 klienta dziennie. Przedstawiciele techniczni mieli obowiązek kontaktować się ze stałymi i większymi klientami pozwanej, nie mieli natomiast obowiązku jechać do każdego nowego lub drobnego klienta. Decyzje w tym zakresie podejmowali samodzielnie. Sprzedaż towarów mogła być wykonywana przez przedstawicieli osobiście lub telefonicznie. Wizytę u klienta przekraczającą godzinę zegarową traktowano - według standardów obowiązujących u pozwanej - jako wizytę długą. Przedstawiciele pracowali w tzw. zadaniowym systemie czasu pracy, przy czym zadaniem do wykonania była określona sprzedaż w dwumiesięcznym okresie rozliczeniowym. Przedstawiciele mieli uczestniczyć w dorocznych targach w Poznaniu. W innych targach mogli uczestniczyć według własnego wyboru. Osobiście przedstawiciele musieli udawać się tylko do klienta, który zgłaszał reklamację. W ciągu roku na jednego przedstawiciela przypadało przeciętnie 25 reklamacji. Przedstawiciele handlowi rozliczani byli z wykonanych zadań, natomiast pozwana Spółka nie rozliczała czasu pracy jaki przeznaczali na realizację tych zadań. Nadzór nad przedstawicielami był wykonywany w oparciu o raporty tygodniowe i miesięczne sporządzane przez nich. W raportach tych znajdowały się informacje jakich klientów odwiedził dany przedstawiciel, w jakiej sprawie i ile czasu zajęło spotkanie. Obowiązywała niepisana zasada, iż w razie pracy przedstawiciela ponad normy pracy lub w dzień wolny, mógł on „odebrać” sobie ten czas pracy innego dnia w tygodniu. Pozwana prowadzi ewidencję czasu pracy w formie elektronicznej. Podstawą ewidencji były informacje sporządzane przez kierowników sprzedaży, przygotowane na podstawie raportów przedstawicieli. W oparciu o ewidencję obliczano wy-

nagrodzenie przelewane na rachunek pracownika. Pozwana drukowała paski płac z informacją o wszystkich składnikach wynagrodzenia.

W zakresie wyznaczonych do realizacji zadań powód nie był nadmierne przeciążony w porównaniu do innych przedstawicieli. W 2000 r. powód zgłosił pozwanej 16 reklamacji, w 2001 - 10, a w 2002 - 8. Powód nie przekazywał swojemu bezpośredniemu przełożonemu informacji o pracy w godzinach nadliczbowych, nie kwestionował także informacji o składnikach swojego wynagrodzenia umieszczonych na paskach płacowych. Powód nie przekazywał swojemu przełożonemu również raportów miesięcznych, a raporty tygodniowe przekazywał nieregularnie. Powód nie zgłaszał, iż nie jest w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 8 godzin. Sąd stwierdził, iż co prawda w umowie zawartej z powodem nie wprowadzono jednoznacznie zadaniowego systemu pracy, jednak wolą i intencją stron było, aby pozwany świadczył pracę w systemie zadaniowego czasu pracy. Zasadność wprowadzenia takiego systemu wynikała ze specyfiki pracy przedstawiciela handlowego, w odniesieniu do którego pracodawca nie jest w stanie prowadzić efektywnej kontroli czasu pracy. Wprowadzenie systemu zadaniowego czasu pracy w umowie z 2002 r. tylko usankcjonowało istniejący stan rzeczy. Powód nie wykazał ani faktu pracy w godzinach nadliczbowych, ani też niewykonalności zadań zleconych przez pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 4 października 2005 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 27 kwietnia 2005 r. Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji odnośnie do zadaniowego systemu czasu pracy powoda. Sąd podkreślił, iż ustalenie takiego systemu czasu pracy nie musi nastąpić w umowie o pracę, lecz może nastąpić *per facta concludentia*, co jednoznacznie wynika z art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Apelacyjny wskazał, iż Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, iż wymiar zadań powoda był dostosowany do obowiązującego czasu pracy. W zadaniowym systemie czasu pracy z reguły pracownik sam decyduje, w jakich godzinach będzie wykonywał pracę i z jaką intensywnością. Zatem, przy ustaleniu, iż rozmiar obowiązujących powoda zadań był możliwy do wykonania w obowiązujących go normach czasu pracy, ewentualne przekroczenie norm czasu pracy przez powoda wynikać musiało z małej efektywności jego pracy i jej złego zorganizowania.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył powód. Zarzucił naruszenie art. 129⁸ § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r., art. 22 k.p.,

art. 129¹¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2002 r., art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 133, 134 i 136 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r., art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. Skarżący podniósł, iż kluczową kwestią w niniejszej sprawie jest odpowiedź na pytanie, czy dochodzi do określenia czasu pracy pracownika poprzez wymiar powierzonych mu zadań (element konstrukcyjny zadaniowego systemu czasu pracy) w sytuacji, gdy nie przedstawiono pracownikowi do realizacji określonych ilościowo czynności, których czas realizacji możliwy jest do oszacowania, lecz wskazano niepewny i niezależny od woli stron stosunku pracy cel w postaci uzyskania wyniku ekonomicznego, do którego realizacji prowadzi nieokreślona i niezależna od woli stron stosunku pracy liczba czynności sprawczych. Skarżący wskazał także na problem dopuszczalności sformułowania wobec pracownika celu w postaci realizacji określonego wyniku ekonomicznego, w kontekście zakazu przerzucania na pracownika ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W skardze kasacyjnej skarżący słusznie podkreślił, że zasadniczą kwestią w spornej sprawie jest rozstrzygnięcie, czy obowiązujący między stronami sporu system czasu pracy miał charakter zadaniowego czasu pracy, przewidzianego art. 129⁸ § 1 k.p., w brzmieniu tego przepisu obowiązującym w okresie objętym sporem. Zgodnie z art. 136 k.p. do pracowników, których czas pracy został określony wymiarem ich zadań, nie stosuje się art. 134 k.p., tj. przepisu zawierającego zasadę, iż za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek określony w tym przepisie (kwestia wyjątków od wymienionej zasady może zostać w tym miejscu pominięta). Sądy orzekające w sprawie, przyjmując, że strony obowiązywał zadaniowy czas pracy i że powód mógł wykonać powierzone mu zadania w ramach podstawowej normy czasu pracy, oddaliły roszczenie powoda o wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 129⁸ k.p. jest uzasadniony. W myśl powołanego przepisu w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją, czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby mogli oni je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129. Liberalizując dotychczasową, prak-

tykę art. 129⁸ k.p. ustanowił określone wymagania dla wprowadzenia zadaniowego czasu pracy. Poza tym, aby dla wprowadzenia tego systemu czasu pracy istniało uzasadnienie ze względu na rodzaj pracy i jej organizację, w powołanym przepisie zawarto wymaganie, aby został on wprowadzony w trybie przewidzianym w art. 129⁷ k.p., tj. w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, albo na podstawie umowy o pracę.

W umowie o pracę w brzmieniu nadanym porozumieniem zmieniającym z dnia 24 czerwca 2002 r. jej § 1 otrzymał brzmienie: „pracodawca zatrudnia Pracownika na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 1998 r.; od dnia 1 lipca 2002 r. na stanowisku przedstawiciela techniczno-handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy wynikającym z obowiązującego Regulaminu Pracy - czas pracy określa się w ramach powierzonych Pracownikowi zadań. Praca w godzinach nadliczbowych wymaga uzyskania pisemnej zgody przełożonego”. Pomijając okoliczność, że w przytoczonym postanowieniu umowy o pracę nie zawarto wyraźnego stwierdzenia, że powód zostaje zatrudniony z zastosowaniem zadaniowego czasu pracy, a jedynie niejasne sformułowanie o tym, iż czas pracy „określa się w ramach powierzonych pracownikowi zadań”, już zdanie drugie § 1 umowy, dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych, przemawia przeciw interpretacji upatrującej w umowie wprowadzenia zadaniowego czasu pracy. Dodatkowo można wskazać na postanowienie § 5, przewidujące, iż pracownik przyjmuje do wiadomości, że nie będzie otrzymywał wynagrodzenia za godziny lub dni swojej nieobecności w zakładzie pracy (z wyjątkami dotyczącymi między innymi podróży służbowych, urlopu wypoczynkowego). Zadaniowy czas pracy polega między innymi na tym, iż pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy sam organizuje sobie pracę, tzn. wyznacza początek i koniec dnia pracy, a praca w godzinach przekraczających ustawowe normy czasu pracy nie jest uzależniona od zgody pracodawcy i nie jest zasadniczo (art. 136 k.p.) wynagradzana jako praca w godzinach nadliczbowych.

Stosownie do art. 129⁸ k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją, czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań. Z powołanego przepisu wynika, że elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Jedynie bowiem w odniesieniu do skonkretyzowanego zadania można mówić o jego wymiarze. W załączniku do umowy o pracę zatytułowanym „Zakres odpowiedzialności Przedstawiciela Techniczno-Handlowego” w punkcie 1 określono cele stanowiska w rejonie

działania, w punkcie 2 - obowiązki pracownika, w punkcie 3 - uprawnienia. Punkty 1 i 3 odwołują się do ogólnych celów działania firmy (pracodawcy), natomiast punkt 2 dotyczący obowiązków pracownika ma w istocie charakter zakresu czynności, na które składają się (pomijając ich szczegółową specyfikację) realizacja wyznaczonego planu sprzedaży i strategii rozwoju dystryktu, prowadzenie szkoleń dla firm budowlanych i handlowych oraz obsługa targów i innych imprez, nawiązywanie i utrzymywanie stałych kontaktów z biurami projektów, zbieranie informacji na temat inwestorów i grup inwestycyjnych, analizowanie sytuacji w dystrykcie, rozpatrywanie reklamacji i innych oraz „wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego”. Należy zauważyć, iż niezależnie od tego, że wymienione obowiązki nie noszą charakteru skonkretyzowanych zadań, zakres wielu spośród nich ma charakter otwarty, a przez to mogą one podlegać zmianom w zależności od sytuacji na rynku sprzedaży oraz rynku usług. Taki ich charakter sprzeciwia się możliwości uznania ich za zadania w rozumieniu art. 129⁸ § 1 k.p.

W ocenie Sądu Apelacyjnego dla wprowadzenia zadaniowego czasu pracy nie jest niezbędne uczynienie tego wprost w umowie o pracę, może to zostać dokonane również przez czynności dorozumiane polegające na tym, że „powód wykonywał pracę w taki sposób, jak osoba, której czas pracy został określony wymiarem zadań (co wynikało głównie ze wskazanych postanowień umowy), a strona pozwana godziła się na to”. Stanowisko, według którego można ustanowić zadaniowy czas pracy w drodze czynności dorozumianych nasuwa zastrzeżenia. Wynikają one stąd, że art. 129⁸ k.p. przewiduje sformalizowany tryb wprowadzania zadaniowego czasu pracy: w drodze układu zbiorowego pracy, za pomocą regulaminu pracy albo w umowie o pracę, co przemawia przeciwko możliwości rozszerzenia sposobów wprowadzania zadaniowego czasu pracy w drodze innych dopuszczonych przez prawo sposobów kształtowania treści stosunku pracy. Warto tu zauważyć, iż w nowej regulacji zadaniowego czasu pracy przewiduje się jego wprowadzenie „po porozumieniu z pracownikiem” (art. 140 k.p.). Jak już wcześniej podkreślono, dla skutecznego wprowadzenia zadaniowego czasu pracy wymagane jest skonkretyzowanie zadań pracownika, przy czym chodzi tu nie tylko o zadanie realizowane w danym momencie, ale mające być realizowanym również w przyszłości; w tym kontekście koncepcja czynności dorozumianych wydaje się szczególnie trudna do przyjęcia .

Sąd Okręgowy ustalił, a ustalenie to podzielił Sąd Apelacyjny, że zadaniem do wykonania była między innymi określona wartość sprzedaży w dwumiesięcznym

okresie rozliczeniowym. W skardze kasacyjnej skarżący trafnie zakwestionował dopuszczalność ukształtowania elementu przeliczeniowego, jakim są zadania do wykonania, w sposób, który oznacza przeniesienie na pracownika ryzyka działalności gospodarczej. Należy zgodzić się ze skarżącym, że godziłoby to w istotę stosunku pracy, która wyraża się między innymi w tym, że pracownik nie ponosi ryzyka działalności gospodarczej pracodawcy. Dopuszczalność osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego jako elementu przeliczeniowego czasu pracy można by dopuścić jedynie w przypadku, w którym zachodzi pełny i niezależny od innych czynników związek między pracą a wynikiem ekonomicznym (por. tu powołane przez skarżącego opracowanie A. Sobczyka, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005).

Z przytoczonych względów należy dojść do wniosku, iż między stronami sporu nie został ustanowiony zadaniowy czas pracy. Stanowisko Sądu Apelacyjnego w tym względzie należy uznać za błędne. Skoro więc zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 129⁸ k.p. okazał się usprawiedliwiony, na zasadzie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku. Zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania wiążą się z oceną materialnoprawną roszczeń powoda. Rozważenie ich zasadności mogło zostać w tej sytuacji pominięte.

=====