



Sygn. akt I PK 306/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa M. W., K. K., E. K. i H. S.

przeciwko Sądowi Rejonowemu w O.

o ochronę dóbr osobistych,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 16 listopada 2017 r.,

skarg kasacyjnych powódek od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 18 kwietnia 2016 r., sygn. akt III APa (...),

**oddala skargi kasacyjne bez obciążania skarżących kosztami  
zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu  
kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Powódki M. W., K. K., E. K. oraz H. S. wniosły o nakazanie pozwanemu Sądowi Rejonowemu w O. zaniechania naruszania ich dóbr osobistych w postaci prawa do wypoczynku i spokojnego zamieszkiwania przez podjęcie odpowiednich

działań organizacyjnych zapewniających możliwość skorzystania z przysługującego im prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz odpoczynku tygodniowego, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kwot po 10.800 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie wymienionych dóbr osobistych wraz z odsetkami oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów procesu według norm przepisanych.

W sprawie tej ustalono, że powódki są pracownicami pozwanego Sądu zatrudnionymi na stanowiskach sekretarskich w II Wydziale Karnym, w którym rozstrzygane są sprawy karne, w tym w trybie przyspieszonym oraz wnioski o zastosowanie tymczasowego aresztowania, które niekiedy wymagają rozpoznania poza stałymi godzinami urzędowania sądu. W tym celu konieczne jest zapewnienie obsługi sekretarskiej po godzinach pracy pozwanego Sądu, także w soboty, niedziele lub święta i dlatego wyznaczane były i są dyżury sekretarskie „pod telefonem” poza siedzibą sądu (tzw. dyżury „aresztanckie”). W tym zakresie do 14 lipca 2014 r. obowiązywało zarządzenie prezesa pozwanego Sądu nr 3/2007 z dnia 6 marca 2007 r. o przebywaniu wyznaczonych sędziów i pracowników sądu dla rozpoznawania spraw w trybie przyspieszonym w soboty i dni wolne od pracy w godzinach od 8.00 do 16.00 oraz w dni robocze w godzinach od 15.15 do 16.00, poza siedzibą sądu w warunkach stałego kontaktu telefonicznego. W praktyce zarządzenie to nie było respektowane, a powódki miały być utrzymywane przez przewodniczącego oraz sędziów orzekających w wydziale karnym o całodobowym charakterze wyznaczanych dyżurów.

Pismem z 30 maja 2014 r. powódki zwróciły się do pozwanego o skierowanie dodatkowych pracowników do pełnienia dyżurów „aresztowych”, wskazując na uciążliwość tych dyżurów dla ich życia codziennego, na które nie otrzymały odpowiedzi. W dniu 1 lipca 2014 r. przewodniczący II Wydziału Karnego pozwanego, będący jednocześnie wiceprezesem tego Sądu, zwrócił się ponownie do dyrektora Sądu o pilne zajęcie się problemem dyżurów, przekazując mu wniosek kierownika sekretariatu II Wydziału Karnego z tej samej daty o wyznaczenie dodatkowych osób dyżurujących, a ponadto wniosek o zwolnienie pracowników sekretariatu z obowiązku „otwierania i zamykania sądu”. W następstwie tej interwencji dyrektor pozwanego Sądu pismem z 3 lipca 2014 r. zwrócił się do

kierownika II Wydziału Karnego o uwzględnienie w planie dyżurów na okres od 7 lipca 31 sierpnia 2014 r. dodatkowych osób, przez co liczba osób dyżurujących zwiększyła się „docelowo” do siedmiu.

Następnie zarządzeniem z 14 lipca 2014 r. prezes pozwanego Sądu zarządził przebywanie wyznaczonych sędziów i pracowników sądu do rozpoznania spraw w trybie przyspieszonym w soboty i dni wolne od pracy w godzinach od 8:00 do 18:00 oraz w dni robocze w godzinach od 15:15 do 18:00, poza siedzibą sądu w warunkach stałego kontaktu telefonicznego. Do tego zarządzenia dołączono wykaz sędziów i pracowników sądu wyznaczonych do dyżurowania, który zgodnie z postanowieniem zawartym w punkcie drugim zarządzenia miał podlegać comiesięcznej aktualizacji. Treść zarządzenia została przekazana do wiadomości i uwzględniania ustalonych godzin dyżurów w pozwanym Sądzie właściwym jednostkom prokuratury i policji. Do pełnienia spornych dyżurów w dalszym ciągu wyznaczane są tylko pracownicy II Wydziału Karnego, które pracują na pełnym etacie, mają dostęp do informacji niejawnych i nie wychowują małych dzieci do lat 8, chyba że wyrażą na zgodę na takie dyżury. Aktualnie dla dyżurujących przeznaczono dodatkową pulę nagród, które są wypłacane od 2014 r. We wcześniejszych latach (do marca 2009 r.) pracownicy wyznaczani do pełnienia dyżurów otrzymywały „przez pewien czas” za dyżury specjalne dodatki pieniężne do „stałego” wynagrodzenia za pracę.

W latach 2011-2014 powódki były wielokrotnie wyznaczane do pełnienia dyżurów pod telefonem, podczas których odnotowano jednak stosunkowo niewielkie liczby spraw załatwianych w trybie pilnym poza godzinami pracy pozwanego Sądu podczas tzw. „dyżurów aresztanckich”. Na przestrzeni wymienionych lat powódka M. W. była sześciokrotnie wzywana od podjęcia pracy w czasie wyznaczonych dyżurów, H. S. – siedmiokrotnie, E. K. - czterokrotnie, a tylko K. K. – dwunastokrotnie. W 2014 r. faktycznie czynności wykonywane podczas wyznaczonych dyżurów odbywały się na posiedzeniach, które kończyły się „w czasie zapewniającym powódkom 11-godzinną normę odpoczynku dobowego, jak i 36-godzinną normę wypoczynku tygodniowego”. W przypadkach faktycznego wykonywania pracy podczas wyznaczonych dyżurów powódki odbierały za czas przepracowany, który nie stanowił ich „nadmiernego” obciążenia, godziny wolne w

rozmiarze odpowiadającym czasowi przepracowanemu podczas dyżurów, w dogodnych dla siebie terminach. Natomiast za efektywną pracę w soboty, niedziele lub święta otrzymywały dzień wolny, niezależnie od liczby godzin przepracowanych w czasie dyżurów.

Na gruncie takich ustaleń Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 9 grudnia 2015 r. zobowiązał pozwanego do zaniechania naruszeń dóbr osobistych powódek „w postaci prawa do odpoczynku i spokojnego zamieszkiwania” przez podjęcie stosownych działań organizacyjnych zapewniającym powódkom możliwość skorzystania z przysługującego im nieprzerwanego 11-godzinnego wypoczynku dobowego oraz prawa do nieprzerwanego 35-godzinnego odpoczynku dobowego” (podkreślenie SN - w oryginale sentencji wyroku omyłkowo powtórzono „odpoczynku dobowego”, tymczasem art. 133 § 1 k.p. zapewnia co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego), oddalił powództwa w pozostałych częściach oraz zniósł wzajemnie koszty procesu. Sąd ten uznał, że prawo do odpoczynku zagwarantowane w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. jest podlegającym ochronie dobrem osobistym „odrębnym od zdrowia oraz bezpiecznych warunków pracy”, którego pracownik nie może się zrzec. Już „sama gotowość powódek do pełnienia dyżurów trwających 24 godziny na dobę, obejmujących również święta i weekendy naruszała ich prawo do odpoczynku zagwarantowane wymienionymi przepisami prawa pracy”. dalej wywodził, że w ustalonych okolicznościach sprawy „poprzez naruszenie prawa powódek do odpoczynku doszło do naruszenia chronionego przez art. 23 k.c. dobra osobistego jakim jest zdrowie, co uzasadniało uwzględnienie powództwa niemajątkowego na podstawie art. 24 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez zobowiązanie pozwanego do zorganizowania dyżurów w taki sposób, aby odbywały się one z poszanowaniem dla pracownika jego prawa do odpoczynku”.

Natomiast oceniając zgłoszone roszczenia o charakterze majątkowym Sąd pierwszej instancji wskazał, że przesłanką zasądzenia zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych jest krzywda wyrządzona z winy umyślnej lub nieumyślnej, tj. szkoda niemajątkowa w postaci naruszenia konkretnego dobra osobistego prawem chronionego, ale ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na

poszkodowanych. Uznał, że wprowadzenie ograniczenia dotyczące organizacji życia prywatnego powódek, które zostało podporządkowanie dyżurom, bez wątplenia mogły prowadzić do powstania po ich stronie poczucia krzywdy, tyle że powódki nie wykazały, „jakie konkretnie skutki miały dla nich te naruszenia dóbr osobistych” w zakresie „rozkładu pożycia małżeńskiego, utraty kontaktów z dziećmi czy problemów zdrowotnych”. W konsekwencji nie było podstaw do zasądzenia na ich rzecz zadośćuczynienia, które ponadto stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego.

Po rozpoznaniu apelacji obu stron, Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2016 r. uwzględnił apelację pozwanego i zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie pierwszym w ten sposób, że „oddalił powództwo w tym zakresie” oraz oddalił apelację pozwanego w pozostałej części, a także oddalił apelację powódek, których nie obciążył kosztami procesu za postępowanie apelacyjne. Sąd ten przyjął, że nie można skutecznie żądać zaniechania naruszania dóbr osobistych, jeżeli „stan zagrożenia, czy też obawa dalszego naruszenia dobra osobistego w ujęciu obiektywnym, już nie istnieje”. W tym zakresie wskazał, że w 2014 r. żadna z powódek nie była wzywana do podjęcia pracy podczas dyżurów po godzinie 15:15, a czynności faktycznie wykonywane kończyły się w czasie zapewniającym powódkom 11-godzinną normę odpoczynku dobowego oraz 35-godzinną normę wypoczynku tygodniowego. Taka ocena dotyczyła również spraw rozpatrywanych podczas dyżurów w dni wolne od pracy.

Ponadto w 2014 r. prokuratura i policja przestrzegały godzin urzędowania pozwanego Sądu określonych w zarządzeniach prezesa pozwanego Sądu i nie składały wniosków w pilnych „sprawach aresztowych” poza tymi godzinami. W Dlatego powództwo o zobowiązanie pozwanego do zaniechania działań naruszających dobra osobiste powódek nie mogło być uwzględnienie, „gdy co prawda stan naruszania danego dobra istniał w przeszłości, a także w chwili wytoczenia powództwa, ale ustąpił na datę wyrokowania i nie istnieje uzasadniona obawa dalszych naruszeń”.

W kwestii roszczenia o zapłatę zadośćuczynienia za doznane krzywdy Sąd drugiej instancji stwierdził, że w latach 2011 – 2013 i na początku 2014 r. istotnie dochodziło do naruszeń przez pracodawcę norm wynikających z art. 132 § 1 i 133

k.p., jednak stopień i rodzaj krzywd nie uzasadniał zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego także dlatego, że pozwanemu nie można „przypisać złej woli”, skoro podejmował działania zmierzające do poprawy sytuacji oraz „urealnił i uściślił ramy godzinowe dyżurów, zwiększył liczbę osób dyżurujących”. Jako „przesadzone” Sąd drugiej instancji ocenił twierdzenia powódek o znacznej uciążliwości wyznaczonych im dyżurów ze względu na niewielkie prawdopodobieństwo wezwania ich do podjęcia i wykonania czynności służbowych podczas dyżurów, które nie przekreślały możliwości wykonywania wszelkich czynności życia codziennego. Doznane ograniczenia dotyczyły niespożywania alkoholu lub oddalania się od siedziby pozwanego na odległość uniemożliwiająca stawienie się na wezwanie. Najbardziej uciążliwe mogło być wzywianie do wykonania czynności służbowych podczas dyżurów wyznaczonych w dni wolne od pracy, tyle że przypadki takie były jednostkowe, skoro powódki: M. W., H. S. i E. K. w okresie czterech lat pracowały dwukrotnie, a K. K. tylko raz. W przypadkach, w których takie posiedzenia kończyły się w danym dniu w późnych godzinach wieczornych, a nawet nocnych, powódki powinny dla zachowania norm odpoczynku przystąpić następnego dnia do pracy później, powiadamiając o tym przełożonych. Z takich możliwości powódki nie korzystały, „choć powinny”, a za czas przepracowany odbierały „czas równorzędny w dogodnych dla siebie terminach w okresie rozliczeniowym”. Ponadto powódki nie wykazały, aby skutek wyznaczonych dyżurów ominęły je jakiegokolwiek uroczystości rodzinne lub że pracodawca nie uwzględnił ich wniosków w tym zakresie.

W skardze kasacyjnej powódki zarzuciły naruszenie: 1/ art. 328 § 2 w związku z art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia w sposób nieodpowiadający wymogom określonym w wymienionych przepisach postępowania cywilnego, co uniemożliwia odtworzenie ustaleń faktycznych i prawnych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, a w szczególności stanowisko, że w chwili zamknięcia rozprawy stan bezprawności naruszania dóbr osobistych powódek już nie istniał, gdyż został wyeliminowany wydanym w dniu 14 lipca 2014 r. zarządzeniem prezesa Sądu Rejonowego w O. Tymczasem Sąd ten nie zakwestionował ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji a także wiarygodności materiału dowodowego, z których wynikało, że wymienione zarządzenie dotyczy wyłącznie dyżurów w celu rozpoznawania spraw

w trybie przyśpieszonym, 2/ art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany nie naruszył dóbr osobistych powódek w postaci prawa do odpoczynku i prawa do spokojnego zamieszkiwania, a w szczególności przez uznanie, że brak nagminności działania podmiotu, który dopuszcza się naruszeń dóbr osobistych, nie uprawnia osoby, której dobra osobiste zostały naruszone, do domagania się zaniechania takich działań, a ponadto przez uznanie, że strona pozwana należycie wykazała brak bezprawności swojego zachowania, 3/ art. 151<sup>5</sup> § 1 w związku z art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. w związku z art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że dyżur nieefektywny, podczas którego pracownik nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy, pełniony przez pracownika „pod telefonem”, który wymaga pozostawania w gotowości do świadczenia pracy po wezwaniu go przez pracodawcę za pomocą środków porozumiewania się na odległość i obowiązku stawienia się do pracy w wyznaczonym czasie - nie stanowi dyżuru w innym wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p., a pracownikowi nie prawo do odpoczynku zagwarantowanego przepisami art. 132 § 1 i 133 § 1 k.p., 4/ art. 24 w związku art. 448 k.c. z k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niezastosowanie i nieprzyznanie powódkom zadośćuczynienia za naruszenia ich dóbr osobistych, a ponadto przez błędną wykładnię i przyjęcie, że niewielki stopień winy sprawcy naruszeń dóbr osobistych, któremu nie można przypisać złej woli, pozbawia pracownika, którego dobra osobiste zostały naruszone, możliwości dochodzenia zadośćuczynienia za doznane krzywdy, 5/ art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. przez niezastosowanie i błędne uznanie, nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania powódek w zatrudnieniu.

Skarżące sformułowały następujące istotne zagadnienia prawne: 1/ „czy sam fakt wyznaczenia pracownika do pełnienia dyżuru w ramach art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p., podczas którego nie świadczy on na rzecz pracodawcy pracy i równocześnie brak zapewnienia takiemu pracownikowi minimalnego dobowego lub tygodniowego odpoczynku, bezpośrednio po odbyciu takiego dyżuru, może być uznane za naruszenie dobra osobistego pracownika, przy uwzględnieniu faktu, że pracownik w niewielkim zakresie świadczy na rzecz pracodawcy pracę w czasie pełnionego dyżuru; czy w razie ustalenia, że takie zachowanie jest naruszeniem dobra

osobistego, pracownik ma prawo domagać się ochrony przez nakazanie pracodawcy zaniechania naruszenia tego dobra i zobowiązanie go do podjęcia stosownych działań organizacyjnych?, 2/ czy pracownik wymiaru sprawiedliwości zapewniający obsługę sekretarską, po zakończeniu dyżuru pełnionego w trybie art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p. ma prawo stawić się później do pracy, niż wynika to z treści zawartej z pracodawcą umowy o pracę, bądź też odmówić stawienia się w miejscu pracy, gdy nie zostały zachowane w stosunku do niego wymagane przepisami art. 132 § 1 oraz 133 k.p. okresy odpoczynku, czy też zobowiązany jest stawiać się punktualnie w pracy, a to na pracodawcy ciąży obowiązek przestrzegania w stosunku do niego okresów odpoczynku przewidzianych powołanymi przepisami?, 3/ czy przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 41 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku - Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r., poz. 2062 ze zm., dalej u.sp.) oraz zarządzenia prezesów sądów wydawane na podstawie tych przepisów, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.?, 4/ czy wyznaczanie części pracowników do pełnienia dyżuru poza miejscem pracy może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> i następane k.p.?”.

Skarżące wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym również kosztów zastępstwa udzielonego przez adwokata.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie zawierały usprawiedliwionych podstaw. Wstępnie i dla porządku należało wskazać, że ochrona dobra osobistego w postaci naruszonego prawa do nieprzerwanego dobowego lub tygodniowego pracowniczego odpoczynku wymaga orzekania przed wszystkim na podstawie art. 11<sup>1</sup> k.p., który zobowiązuje pracodawcę do poszanowania dóbr osobistych pracownika, tyle że zarzutu naruszenia wymienionego przepisu prawa pracy zabrakło wskazania w podstawach kasacyjnego zaskarżenia (w związku z art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Taki brak stanowił istotną wadę skarg kasacyjnych wniesionych w sprawach z zakresu prawa pracy, które przede wszystkim wymagają orzekania na podstawie przepisów prawa pracy, a tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy



stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.).

Nie budzi wątpliwości i nie ma potrzeby wyjaśniania sformułowanego w skardze retorycznego w gruncie rzeczy zagadnienia prawnego, że przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 41 § 1 u.s.p. oraz zarządzenia prezesów sądów wydane na podstawie regulaminu urzędowania sądów powszechnych mają charakter źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., zgodnie z którym każdy akt wykonawczy określający prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców stanowi źródło prawa pracy. Kasacyjny zarzut, że zarządzenia prezesa pozwanego Sądu o wyznaczaniu dyżurów pod telefonem sędziom oraz innym pracownikom dotyczyły tylko potrzeby rozpoznawania spraw „w trybie przyspieszonym” był chybiony wobec miarodajnych, bo skutecznie niepodważonych w skardze kasacyjnej ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku, z których wiążąco wynikało (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), że zarządzenia te odnosiły się do dyżurowania w celu rozpoznawania wszelkiego rodzaju spraw wymagających pilnego podjęcia czynności sądowych przed upływem 24 godzin od złożenia stosownych wniosków, a nie tylko w sprawach rozpoznawanych w postępowaniu przyspieszonym, o których mowa w Rozdziale 54a Działu Kodeksu postępowania karnego. Na gruncie aktualnie obowiązującego zarządzenia prezesa pozwanego Sądu z dnia 14 lipca 2014 r. o wyznaczeniu przebywania konkretnych sędziów i pracowników sądu do rozpoznawania takich spraw „w soboty i w dni wolne od pracy tj. w godzinach od 8.00 - 18.00 oraz w dni robocze tj. 15.15 -18.00, poza siedzibą sądu w warunkach stałego kontaktu telefonicznego” - bezpodstawny i bezzasadny okazał się zarzut nieuwzględnienia rzekomo całodobowego obowiązku pozostawania w gotowości do wykonywania obowiązków służbowych w czasie dyżurów pod telefonem, skoro poza ustalonymi godzinami nie wpływały wnioski o podjęcie pilnych czynności służbowych oraz tylko incydentalnie wystąpiły jednostkowe potrzeby efektywnej pracy związanej z rozpoznaniem spraw pilnych w dni wolne od pracy poza ustalonymi w zarządzeniu godzinami dyżurów.

Z wymienionymi w zarządzeniu prezesa pozwanego Sądu godzinami rozpoznawania spraw wymagającymi pilnego podjęcia przed upływem 24 godzin od złożenia stosownych wniosków były zapoznane i respektowały je zainteresowane

organy prokuratury, policji oraz innych służb biorących udział w takich procedurach. Ponadto wnioski wymagające pilnego rozpoznania były kierowane do dyżurujących sędziów, którzy także są zobowiązani do przestrzegania godzin określonych w zarządzeniu prezesa pozwanego Sądu i na ogół oraz w porozumieniu z wyznaczonymi (dyżurującymi) urzędnikami sądowymi podejmują racjonalnie decyzje w dogodnych lub najmniej uciążliwych terminach dla rozpoznania wniosków wymagających pilnego załatwienia.

W szczególności w złożonych skargach kasacyjnych skarżące nie wskazały konkretnych przypadków wzywania ich do podjęcia czynności służbowych podczas wyznaczonych dyżurów pod telefonem poza zarządzonymi godzinami dyżurowania. Takiej oceny nie zmieniały ujawnione przez Sądy obu instancji jednostkowe (wyjątkowe i incydentalne) przypadki, które wymagały nieprzerwanej obowiązkowej obsługi procesowej czynności jurysdykcyjnych lub służbowych poza wyżej ustalonymi w zarządzeniu prezesa pozwanego Sądu godzinami dyżurowania powódek, które subiektywnie i bez dowodu twierdziły, jakoby były utrzymywane w „kilkuletnim” przekonaniu lub nie wyprowadzono ich „z mylnego przekonania”, że wyznaczone im dyżury „trwają przez 24 godziny”.

Wyznaczanie sekretarzy sądowych do pełnienia dyżurów „pod telefonem” wymaga pozostawania w stanie gotowości do „urzędniczej” obsługi, w wyznaczonych po godzinach urzędowania sądu dniach powszednich, sobotach lub dniach wolnych od pracy, pilnych spraw rozpoznawanych w trybie przyśpieszonym, w tym także spraw „aresztowych” lub innych czynności służbowych, które wymagają podjęcia lub załatwienia w terminie 24 godzin od złożenia wniosku. Pomocniczy udział w załatwianiu takich spraw pilnych należy do istoty i zakresu obowiązków służbowych urzędników sądowych, przeto co do zasady nie jest bezprawne ani nie narusza dóbr osobistych w postaci prawa do pracowniczego odpoczynku lub „prawa do spokojnego zamieszkiwania”, rozumianych jako nieskrępowane („wolne”) pozazawodowe życie prywatne i rodzinne. Natura prawna i potrzeby wykonywania państwowej służby sędziowskiej stawiają szczególne wymagania nie tylko przed sędziami, ale także przed urzędnikami sądowymi, których praca i służbowe zaangażowanie są koniecznym elementem sprawowania wymiaru sprawiedliwości bez nieuzasadnionej zwłoki (art. 45 ust. 1 Konstytucji).

Dlatego pracownicy wymiaru sprawiedliwości muszą liczyć się z wykonywaniem obowiązków służbowych nie tylko w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy, ale także z pozostawaniem w gotowości lub wykonywaniem obowiązków służbowych w przypadkach wymagających niecierpiącej zwłoki obsługi pilnych czynności sądowych przed upływem 24 godzin od wystąpienia określonych potrzeb procesowych lub służbowych, które wymagają obsługi protokolanta lub sekretarza sądowego. Takie nadzwyczajne potrzeby występują również w innych państwowych stosunkach służbowych. W szczególności prokuratorzy i pracownicy prokuratur, policji, straży pożarnej lub innych służb państwowych, od których na ogół wymaga się pozostawania niemal w stałej gotowości służbowej, nie mogą utrzymywać, że wymóg permanentnej gotowości służbowej narusza lub nadmiernie ogranicza ich prawa osobiste do pracowniczego odpoczynku lub spokoju (miru) domowego. Wprawdzie prawo do pracowniczego odpoczynku przysługuje wszystkim zatrudnionym, ale jego realizacja następuje z uwzględnieniem szczególnego rodzaju zatrudnienia oraz konieczności jego wykonania w razie wystąpienia niecierpiących zwłoki potrzeb służbowych. Potencjalna akceptacja dla liberalnego uznawania nadzwyczajnych lub wyjątkowych przypadków wymagających pełnienia dyżurów pod telefonem za naruszenia dóbr osobistych w razie jakiegokolwiek naruszenia prawa do pracowniczego odpoczynku mogłaby wywołać „lawinę” roszczeń o ochronę szczególnego rodzaju dobra osobistego, za które uznaje się pracownicze prawo do odpoczynku (art. 11<sup>1</sup> w związku z art. 151<sup>5</sup> § 2 zdanie drugie k.p.). Złożone uwarunkowania i potrzeby służbowe szczególnych służbowych stosunków zatrudnienia sprawiają, że prawo do pracowniczego odpoczynku może być w nadzwyczajnych, wyjątkowych lub nietypowych sytuacjach realizowane „elastycznie” w innych (dalszych) dniach lub tygodniach w sposób uwzględniający interesy obu stron stosunków zatrudnienia oraz istotne potrzeby lub konieczność wykonywania służby państwowej (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 9 listopada 2017 r., w sprawie da Rosa przeciwko Varzim Sol-Tourismo, C-306/16, dopuszczający legalność elastycznego wykorzystywania prawa do pracowniczego odpoczynku tygodniowego w ramach każdego siedmiodniowego okresu). Powódki, które skorzystały z uzgodnionego z pozwanym prawa do pracowniczego odpoczynku w dogodnych dla siebie terminach,

nie mogły zatem zasadnie utrzymywać, że doszło do naruszenia tego dobra osobistego.

Równocześnie jednak wyznaczanie do pełnienia do pełnienia dyżurów pod telefonem tylko pracowników sekretariatu zatrudnionych w jednym wydziale (karnym) pozwanego Sądu oznaczało nierówne traktowanie skarżących (art. 18<sup>3b</sup> k.p.) w porównaniu do tych urzędników lub pracowników obsługi sądowej, którzy takich dyżurów nie pełnili lub nie pełnią już dlatego, że - według miarodajnych ustaleń - „początkowo dyżury pełniły osoby z Wydziału II Karnego oraz pracownicy innych wydziałów. Jednakże z czasem dyżury pełnili tylko pracownicy Wydziału II Karnego”. Tymczasem pozwany Sąd miał i ma obowiązek wyznaczania takich dyżurów wszystkim pracownikom obsługi sądowej z poszanowaniem pracowniczych dóbr osobistych (art. 11<sup>1</sup> k.p.) i zasady równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.), bez względu na zatrudnienie w określonym jednym wydziale (karnym). Należy wyraźnie podkreślić, że do pełnienia dyżurów pod telefonem w stanie gotowości do udziału przy rozpoznaniu spraw wymagających pilnego załatwienia powinni być wyznaczani wszyscy sędziowie danego sądu, przeto nie ma nieusuwalnych przeszkód ani żadnego usprawiedliwionego uzasadnienia, aby do obsługi czynności służbowych w czasie dyżurów pod telefonem byli wyznaczani wszyscy urzędnicy lub pracownicy zatrudnieni w pozwanym sądzie, a nie tylko pracownicy jednego wydziału karnego. Takiej przeszkody nie stanowi ewentualna potrzeba dodatkowego przeszkolenia lub uzyskania dostępu do informacji niejawnych, skoro w szczególności urzędnicy sądowi mają ustawowy obowiązek dochowania tajemnic prawnie chronionych i poszerzania wiedzy zawodowej (art. 6 pkt 3 i 6 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, jednolity tekst: Dz. U. z 2017 r., poz. 246 ze zm.). Tak samo należy postrzegać brak przeszkód do wyznaczania do pełnienia dyżurów pod telefonem asystentów sędziów, którzy nie powinni być pomijani w wyznaczanych dyżurach służbowych.

Równocześnie pracownicy, wobec których pracodawca naruszył zasadę równego traktowania wskutek wyznaczenia do pełnienia nieproporcjonalnie zawyżonej liczby dyżurów „pod telefonem”, powinni przede wszystkim korzystać z roszczenia odszkodowawczego z art. 18<sup>3d</sup> k.p., które obejmuje wyrównanie

uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych jak i niemajątkowych, a które przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody. Z tego przepisu nie wynika, aby pracownikowi przysługiwało odrębne roszczenie o zadośćuczynienie za doznane krzywdy niematerialne, jeżeli zgodnie z prawem unijnym zasądzone odszkodowanie za nierówne lub dyskryminujące traktowanie jest skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160 i z dnia 6 lipca 2016 r., II PK 171/15, LEX nr 2076393). Wymieniony przepis nie został wskazany jako podstawa spornych roszczeń o zadośćuczynienie ani w szczególności jako podstawa kasacyjnego zaskarżenia, co wykluczało jego potencjalne zastosowanie z tytułu nierównego traktowania skarżących.

Sąd Najwyższy nie wyklucza, że gdyby wskutek uporczywego i długotrwałe krzywdzącego permanentnego wyznaczania w szczególności tylko niektórych sekretarzy lub pracowników sądowych do pełnienia dyżurów „pod telefonem” doszło do udowodnionego powtarzającego się naruszenia pracowniczych dóbr osobistych, podlegających ochronie przed wszystkim na podstawie art. 11<sup>1</sup> k.p., przez naruszenie prawa do nieprzerwanego dobowego lub tygodniowego pracowniczego odpoczynku (art. 132 § 1 i art. 133 § 1 w związku z art. 151<sup>5</sup> § 2 zdanie drugie k.p.) wskutek niekonstytucyjnie nieproporcjonalnego ingerowania w życie osobiste lub rodzinne (art. 31 ust. 3 w związku z art. 30 i nast. Konstytucji RP), które mogło wywoływać u nich udowodniony rozstrój zdrowia lub usprawiedliwione poczucie konkretnych krzywd osobistych, prywatnych, rodzinnych lub naruszających inne sfery korzystania z konstytucyjnie zagwarantowanych wolności i praw osobistych, to dopuszczalne byłoby rozważenie zasądzenia odpowiedniego zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 11<sup>1</sup> i art. 155<sup>5</sup> § 2 zdanie drugie k.p. w związku z art. 24 § 1 i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p., ale po uwzględnieniu urzędniczego obowiązku współdziałania w niezwłocznym wykonywaniu niecierpiących zwłoki czynności jurysdykcyjnych lub służbowych w wymiarze sprawiedliwości oraz rodzaju i rozmiaru krzywd wywołanych udowodnionym przez pracownika naruszeniem prawa do dobowego lub tygodniowego pracowniczego odpoczynku. W przedmiotowych sprawach nie

zostały ujawnione takie nadzwyczajne okoliczności, które usprawiedliwiałyby oczekiwane przez skarżących orzekanie. Można tu sygnalizować, że znaczne obciążenia jurysdykcyjne i służbowe sędziów orzekających zwłaszcza w pierwszej instancji sprawiają, iż istotną część obowiązków służbowych w ramach zadaniowego czasu służby, polegających na zapoznawaniu się z aktami, przygotowaniu do orzekania oraz pisaniu uzasadnień do wydanych orzeczeń, sędziowie mogą i często wykonują ponad powszechnie dla innych zatrudnionych normy czasu pracy oraz z możliwym uszczerbkiem dla nieprzerwanego pracowniczego dobowego i tygodniowego odpoczynku, tyle że sędziom nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za taką służbę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 249), przeto kontrowersyjne i trudne do wykazania byłoby dochodzenie przez sędziów roszczeń z tego tytułu ochrony dóbr osobistych.

Powyższe okoliczności oznaczają co do zasady, że incydentalne efektywne wykonywanie pracy w czasie planowych dyżurów „pod telefonem”, które zostały zrekompensowane wynagrodzeniem lub udzieleniem wolnego od pracy czasu równorzędnego w dogodnych dla pracownika wymiaru sprawiedliwości terminach, który nie był nierówno traktowany przydzieleniem nieproporcjonalnie wysokiej liczby dyżurów, na ogół nie naruszają dobra osobistego w postaci prawa do pracowniczego odpoczynku (art. 151<sup>5</sup> § 2 zdanie drugie k.p. w związku z art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.), chyba że pracownik udowodni, że w konkretnych przypadkach uporczywego i długotrwałego nierównego wyznaczania dyżurów pod telefonem, nie korzystał z nieprzerwanych okresów dobowego (art. 132 k.p.) lub tygodniowego odpoczynku (art. 133 k.p.) i z tej przyczyny doznał konkretnej szkody lub identyfikowalnej krzywdy niematerialnej.

Wprawdzie przyjmuje się, że czas dyżuru „pod telefonem” nie jest ani czasem pracy, ani czasem odpoczynku, tyle że co do zasady prawo do pracowniczego odpoczynku powinno być rozumiane jako możliwość korzystania z odpoczynku od świadczenia pracy zawodowej. Jeżeli zatem podczas pełnienia dyżurów pod telefonem urzędnik sądowy nie wykonywał czynności służbowych, to pełnione dyżury w istocie rzeczy nie ograniczały dobowego ani tygodniowego okresu pracowniczego odpoczynku, z których pracownik w określonych dniach lub

tygodniach dyżurowania w dogodnych dla siebie terminach efektywnie (rzeczywiście) skorzystał. Ponadto w skargach kasacyjnych skarżące nie wykazały, aby wykonywały efektywną pracę podczas wyznaczonych dyżurów, która w konkretnych dniach lub tygodniach miała naruszyć ich pracownicze prawo do dobowego lub cotygodniowego odpoczynku w sposób szczególnie uciążliwy, który usprawiedliwiałby subiektywnie odczuwane poczucie krzywd w stopniu usprawiedliwiającym przyznanie im zadośćuczynień na podstawie materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia.

Końcowo Sąd Najwyższy uznał, że pracownik wymiaru sprawiedliwości („obsługi sekretarskiej”) może skorzystać z prawa do nieprzerwanego co najmniej 11 godzinnego dobowego odpoczynku (art. 132 k.p.) tylko w razie i po zakończeniu pełnienia dyżuru pod telefonem, jeżeli pracował. W przypadkach wykonywania czynności służbowych podczas wyznaczonych dyżurów w sposób niezapewniający prawa do minimalnego dobowego lub tygodniowego odpoczynku pozwany Sąd powinien wyraźnie określić sposoby i zasady skorzystania z pracowniczego odpoczynku po wykonaniu efektywnej pracy. Brak adekwatnych regulacji zakładowych o terminach i sposobie wykorzystania pracowniczego prawa do odpoczynku nie upoważnia pracownika do „późniejszego” przystąpienia do pracy w kolejnym dniu bez powiadomienia ani bez uzgodnienia z pracodawcą, zwłaszcza gdy niecierpiące zwłoki potrzeby służbowe wymagają obecności pracownika. W takich przypadkach nie można wykluczyć konieczności wykonywania pracy bez natychmiastowego skorzystania z przysługującego prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego pod warunkiem, że strony stosunku pracy uzgodnią możliwość wykorzystania tego odpoczynku w innym obustronnie dogodnym terminie, co zostało miarodajnie ustalone w poddanych osądowi przypadkach.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., bez obciążania skarżących kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym (art. 102 k.p.c.) przede wszystkim ze względu na potwierdzone zarzuty nierównego traktowania skarżących, co wywołało w przedmiotowych sprawach istotne kontrowersje prawne, a także w celu usunięcia zaniedbań organizacyjnych pozwanego, których racjonalizacja ostatecznie usuwałaby podłoże podobnych pracowniczych konfliktów lub sporów w

przyszłości. Przy sporządzaniu uzasadnienia wyroku Sąd Najwyższy dostrzegł, że o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł bez stosownego wniosku pozwanego, ale uznał, że nie ma potrzeby prostowania tej omyłki, ponieważ nie wywołała ona żadnych negatywnych następstw procesowych, natomiast występuje pilna potrzeba zmobilizowania pozwanego do uwzględniania w dyżurach wszystkich kompetentnych pracowników sądów, którzy mają lub mogą uzyskać kwalifikacje i dostęp o informacji niejawnych niezbędne do równego obarczania ich pracowniczym obowiązkiem dyżurowania.

r.g.