



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko P. S.A. w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 30 stycznia 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 10 maja 2021 r., sygn. akt III Pa 6/21,

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od P. S.A. w K. na rzecz powoda M. W. 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Koninie uwzględnił w części powództwo M. W. i wyrokiem z 18 grudnia 2022 r. zasądził od pozwanego pracodawcy P. S.A. w K. 23.868 zł tytułem

wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami za okres od października 2016 r. do grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód pracował jako starszy operator koparki wielonaczyniowej jako przodowy oraz starszy przodowy. Dobowa norma czasu pracy wynosiła średnio 8 godzin dziennie w przeciętnie 40 godzinowym tygodniu pracy. Pozwana pracowała w ruchu ciągłym.

Powód pracował w czterobrygadowym systemie czasu pracy i obowiązywała go praca zmianowa tj. 6.00-14.00, 14.00-22.00, 22.00-6.00, przy czym o w/w godzinach rozpoczęcia powód musiał już być najpóźniej w kabinie maszyny. Powód przyjeżdżał do pracy z ok. 60 minutowym wyprzedzeniem, po czym udawał się do łaźni w celu przebrania się w odzież roboczą. Po tych czynnościach zabierał rzeczy osobiste i przechodził na plac parkingowy, gdzie znajdowały się pojazdy pracodawcy (osinobusy) zapewniające transport pracowników na teren odkrywki. Dojazd prywatnym pojazdem na teren odkrywki był niemożliwy. Wyjazd osinobusem w zależności od panujących warunków atmosferycznych i miejsca położenia odkrywki odbywał się zazwyczaj około 30-40 minut przed rozpoczęciem zmiany. Podczas podróży trwającej od około 10 do 20 minut pracownicy niekiedy naradzali się i dokonywali sprawdzenia sprzętu niezbędnego do pracy. Zwałowarki mogły znajdować się w różnych miejscach odkrywki przez co powód nie miał stałego stanowiska pracy. Osinobus podjeżdżał bezpośrednio pod zwałowarkę, powód wysiadał, a pracownik zmieniany przekazywał mu informację o przebiegu pracy. Trwało to około 5-10 minut. Na około 20 minut przed rozpoczęciem zmiany przełożeni sprawdzali obecność i zgłaszali telefonicznie stan kadry do biura sztygara. Zgodnie z obowiązującą u pracodawcy procedurą nie można było pozostawić zwałowarki bez dozoru. Powód po przybyciu zmiennika opuszczał stanowisko pracy i wsiadał do osinobusu, który dowoził go na plac parkingowy na około 30-45 minut przed zakończeniem zmiany. Następnie udawał się do łaźni, gdzie przebierał się. Zgodnie z zasadami panującymi u pracodawcy nie mógł on jednak opuścić zakładu pracy przed upływem 8 godzin licząc od chwili rozpoczęcia zmiany, a gdyby to zrobił to byłoby to traktowane jako samowolne opuszczenie miejsca pracy. Pozwana nie ewidencjonowana czasu pracy poprzez dokładne określenie o której pracownik przychodził do zakładu pracy i o której go opuszczał. Przez jakiś czas testowane były

karty magnetyczne służące do ewidencjonowania czasu pracy, ale zostały one zlikwidowane. (...). Powód otrzymywał stałe dodatki za pracę na odkrywce oraz za pracę w systemie 4 brygadowej organizacji czasu pracy. Dodatki te nie były jednak związane z tzw. „podmianami” albowiem zostały one wprowadzone dopiero od 1.01.2019 r. na skutek porozumienia pozwanej ze związkami zawodowymi (protokół dodatkowy nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 31.10.2018 r.) Organizacja pracy w czterobrygadowym systemie pracy nie uległa jednak zmianie i wyglądała w sposób identyczny jak przed 1.01.2019 r.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił powództwa za okres - od wprowadzenia - od stycznia 2019 r. wynagrodzenia za tzw. „podmiany”. Zasadne było żądanie za okres wcześniejszy na podstawie art. 128 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w Koninie w części uwzględnił apelację pozwanego i wyrokiem z 10 maja 2021 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego, zasądzając na rzecz powoda 17.901 zł z odsetkami. Za zasadne uznał jedynie zarzuty dotyczące wymiaru czasu pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, iż dla oceny w jakim czasie przez rozpoczęciem zmiany powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy ma znaczenie nie tyle kiedy przekraczał bramę zakładu, co fakt od kiedy musiał rozpocząć czynności przygotowawcze, umożliwiające wykonywanie powierzonych obowiązków. Skoro osinobus wyjeżdżał na odkrywkę ok. 30-40 minut przed rozpoczęciem zmiany to powód przed wyjazdem na odkrywkę musiał już być ubrany w odzież roboczą i być zaopatrzony w wymagane elementy odzieży ochronnej. W tej sytuacji istniały podstawy by przyjąć, że powód musiał rozpocząć czynności przygotowawcze do wykonywania pracy przynajmniej 45 minut przed wyznaczonym czasem rozpoczęcia zmiany. Był to więc czas niezbędny do tego by w ustalonym przez pracodawcę systemie organizacji pracy pracownik mógł wykonywać w sposób bezpieczny i ciągły obowiązki na stanowisku operatora koparki wielonaczyniowej. Tak więc zasadne było twierdzenie, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy nie już w momencie przekroczenia bramy zakładu, ale co najmniej na 45 minut przed rozpoczęciem zmian. Takie ustalenia są także zgodne z ustaleniami Sądu Rejonowego w podobnych sprawach dotyczących innych pracowników pozwanej (np. w sprawie sygn. akt IV P 96/19, sygn. akt IV P 97/19 i w sprawie IV P 235/19), w których Sąd Odwoławczy co do zasady podzielił wszystkie ustalenia Sądu I instancji. Skoro

wszyscy pracownicy wyjeżdżający na odkrywkę musieli stawić się wcześniej w zakładzie w celu przebrania się w odzież roboczą i dojazdu na miejsce osinobusem to czas niezbędny do wykonania tych czynności powinien być zobiektywizowany i powinien uwzględniać tylko czas, w jakim faktycznie możliwe jest wykonanie powyższych czynności. W konsekwencji spowodowało to przeliczenie zasądzonych należności i obniżenie ich o 1/4., czyli do zasądzenia kwoty 17.901 zł. Pozostałe zarzuty apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie. Dojazd do stanowisk pracy odbywał się w określonym reżimie organizacyjnym, związanym z rodzajem prowadzonej przez pozwaną działalności na rozległym obszarze. Pracownik, który nie stawiał się o odpowiedniej porze przed wyjazdem osinobusu uznawany był jako nieobecny danego dnia. Nie mógł bowiem samodzielnie dojechać do stanowiska pracy. Wyjazd był tak organizowany, aby pracownicy dokonali podmiany na maszynach przed rozpoczęciem kolejnej zmiany i przekazali sobie obowiązki. Czas, w którym pracownik wyposażał się w odzież roboczą i odzież ochronną jest niewątpliwie czasem, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy bowiem w tym czasie pracownik wykonuje swoje obowiązki. Wykonywania pracy nie można utożsamiać wyłącznie ze świadczeniem pracy określonego rodzaju. Charakter zatrudnienia pracowników obsługujących maszyny podstawowe na odkrywce - koparki i zwałowarki implikuje bowiem konieczność stwierdzenia, że w ramach obowiązków powierzonych tym osobom mieszczą się nie tylko czynności związane z bezpośrednią obsługą tych maszyn, ale także te, bez których bezpośrednia obsługa maszyn nie byłaby możliwa, tj. w postaci dojazdu z i do maszyny, i przejęcia maszyny od zmiennika. Powód stawił się do pracy około 60 minut przed rozpoczęciem pracy na odkrywce, a około 45 minut przed rozpoczęciem zmiany musiał wykonywać czynności niezbędne do przygotowania się do świadczenia pracy co zajmowało około 5-15 minut. Następnie udawał się do osinobusu, którym razem z innymi pracownikami, dowożony był do miejsca faktycznego świadczenia pracy. Godziny odjazdu osinobusu wyznaczała pozwana. Czas ten powinien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151¹-151³ k.p. bowiem powód pozostawał wówczas w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał powód miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Czynności te należały niewątpliwie

do obowiązków powoda bowiem nie mógł on wykonywać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy nie biorąc udziału w podziale załogi. Ponadto czynności te dokonywane były wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy, zgodnie ze stosowaną przez pozwaną organizacją pracy, a zatem nie można uznać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas. Gdyby powód nie przyszedł wcześniej do pracy na wyznaczoną godzinę odjazdu osinobusu, nie przebrałby się w odpowiednią odzież roboczą, nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 151 § 1 Kodeksu pracy w związku art. 128 § 1 Kodeksu pracy poprzez ich nieprawidłową wykładnię. Sąd Okręgowy w Koninie uznał, iż czas przypadający poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywa w zakładzie pracy nie wykonując pracy wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych o których mowa w art 151 § 1 k.p. Natomiast według pozwanego w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. do godzin nadliczbowych wlicza się tylko czas wykonywania pracy. Ponadto Sąd Okręgowy w Koninie uznał, że Sąd I instancji prawidłowo ocenił działania strony pozwanej związane z wprowadzeniem w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dodatku dla pracowników, którzy zobowiązani są do wykonywania czynności związanych z podmianą i w tym czasie pozostają w dyspozycji pracodawcy. Powyższe oznacza, że za okres od 2019 r. tj. od wprowadzenia tzw. dodatku za podmiany nie jest zasadne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, skoro pracownicy otrzymują dodatek i tym samym oznacza to, że brak jest podstaw do zasądzania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powód wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna i dlatego została oddalona.

Skarżący niezasadnie zawęża wykładnię regulacji z art. 151¹ § 1 k.p. w zw. z art. 128 § 1 k.p., przyjmując, że pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy nie jest wykonywaniem pracy i dlatego nie składa się na czas pracy, od którego liczy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Skarżący poprzestaje na zarzucie naruszenia prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), co uprawnia stwierdzenie, że zarzut skargi „nieprawidłowej” wykładni miałby znaczenie tylko wtedy, gdyby Sąd powszechny nie mógł przyjąć, iż za czas dowozu powoda do koparki przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Ocena zarzutu skargi uwarunkowana jest zatem ustaleniami stanu faktycznego, które wiążą Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Zarzut skarżącego nie jest zasadny, gdyż jak ustalono pozostawanie powoda w dyspozycji pracodawcy w czasie transportu do koparki na odkrywce było immanentnie związane z jego pracą jako operatora koparki wielonaczyniowej. Czas pracy operatora koparki wielonaczyniowej w kopalni węgla brunatnego, po przybyciu do zakładu pracy, obejmuje również czas przejazdu operatora koparki z miejsca zbiórki do miejsca, w którym pracuje koparka na odkrywce. W czasie dojazdu do koparki operator nie wykonuje pracy na koparce, co nie oznacza, że nie jest to czas, który ściśle łączy się z wykonywaniem przezeń jego pracy jako operatora koparki.

Zwrot „*Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy*” z art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151¹ § 1 k.p. nie może nie obejmować okresów pełnej gotowości i dyspozycyjności pracownika do wykonywania umówionej pracy. Wbrew zarzutowi powód nie dokonywał czynności przygotowawczej, o czym jeszcze niżej, tylko w pełni podporządkowywał się poleceniu pracodawcy, czyli odbywał transport z miejsca zbiórki do miejsca pracy koparki, celem wykonywania tam pracy. Nie jest to sytuacja, w której pracownik pozostaje w miejscu pracy bez celu świadczenia pracy. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie może nie obejmować zatem tych okresów z ustawowej normy czasu pracy (art. 128 § 1 k.p.) w których pracownik jest gotowy do świadczenia umówionej pracy, jednak z przyczyn organizacyjnych, leżących po stronie pracodawcy jej nie wykonuje. Taką przyczyną jest konieczność dojazdu operatora z miejsca zbiórki do koparki na odkrywce. Konieczność dojazdu (czy dojścia) do koparki pozostaje w ścisłym związku funkcjonalnym z pracą powierzaną pracownikowi do wykonania.

Wówczas czas dojazdu do koparki ze względu na poddanie się pracownika dyspozycji pracy jest wartością obiektywną (czasem pracy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p.), stąd dalsza praca, już na koparce, po przekroczeniu norm, staje się pracą w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Normy o czasie pracy realizują ochronną funkcję prawa pracy, dlatego w ustalonym w sprawie stanie faktycznym, czas dowozu pracownika do miejsca pracy był czasem wypełniającym normy czasu pracy, po przekroczeniu których pracownik ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Innymi słowy nie jest uprawniony zarzut, że regulacja z art. 151 § 1 k.p. nie obejmowała czasu dowozu powoda do koparki na odkrywce w kopalni węgla brunatnego.

Z tych motywów nie jest uprawnione zawężenie wykładni, wyrażone w skardze, iż *„Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych ...”*.

Oczywiste jest, że normy z art. 128 § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p. mają na uwadze sytuacje zwykłe, czyli kiedy pracownik rozpoczyna pracę z chwilą stawienia się w zakładzie pracy i jego czas pracy kończy się z zakończeniem pracy. Niemniej jest wiele sytuacji szczególnych, bowiem różnią się stanowiska pracy oraz obowiązki do wykonania i dla tych sytuacji ogólna regulacja jest też aktualna (art. 128 § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p.). Istnieją zatem faktyczne i prawne granice czasu pracy oraz czasu wolnego od pracy. W czasie pracy można wyróżnić okresy wykonywania i niewykonywania pracy, choć w tych drugich pracownik nadal pozostaje w dyspozycji pracodawcy, dalej – jak wskazano - okres faktycznego nieświadczenia pracy, będący jednocześnie pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy, który może składać się na pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, jeżeli pracownika nie może jej wykonywać z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub gdy, tak jak w tej sprawie, konieczny był dowóz pracownika z miejsca zbiórki do koparki wielonaczyniowej, którą obsługiwał w kopalni węgla brunatnego.

Taką wykładnię potwierdzają ostatnie wyroki Sądu Najwyższego, które reprezentują następujące tezy.

Czas pracy maszynisty, który przejmie lokomotywę (pociąg) w różnych miejscach w kraju, obejmuje również czas dojazdu i powrotu do miejsca rozpoczęcia

pracy (dyspozytorni) samochodem zapewnianym przez pracodawcę (art. 128 § 1 k.p.). Czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych – wyrok z 18 stycznia 2022 r., III PSKP 52/21.

Czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych – wyrok z 24 lutego 2021 r., III PSKP 4/21.

Jest czasem pracy czas przejazdów pracownika z jednego umówionego przez strony miejsca pracy do drugiego miejsca pracy, też oznaczonego w umowie o pracę, samochodem służbowym pracodawcy, który ponosił koszty zakupu paliwa (art. 128 § 1 k.p.) – wyrok z 26 października 2022 r., II PSKP 11/22.

Natomiast wcześniejsze wyroki Sądu Najwyższego, powołane w skardze – z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09 i 20 maja 1998 r., I PKN 143/98, nie zmieniają powyższej wykładni w obecnej sprawie. W obu wskazanych wyrokach sytuacje nie były tożsame z zatrudnieniem powoda w tej sprawie, nie tylko co do rozważań dotyczących dyspozycyjności pracownika w aspekcie dopuszczalności jej kwalifikacji jako czasu pracy uprawniającego do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (kierowca w podróży pozostawał w dyspozycji pracodawcy co nie było równoznaczne z wykonywaniem pracy, gdy pojazd prowadził drugi kierowca – I PKN 143/98; w drugiej sprawie kasacja pracodawcy została oddalona wobec wiążącego ustalenia o wykonywaniu pracy - II PK 51/09). Można zatem zauważyć, iż wykładnia i stosowanie prawa należą do sądu powszechnego, natomiast Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c. w zw. z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.).

Przeciwna wykładnia i zastosowanie art. 151¹ § 1 k.p. w zw. z art. 128 § 1 k.p. nie wynika z powołanego przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, gdyż punkt ciężkości sporu obejmował czynności przygotowawcze sztygara, które nie zostały uznane za czas pracy. Sąd Najwyższy w tym wyrok jednak nie odstąpił od wykładni, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy także składa się na czas pracy, co skarżący sam zauważył, cytując następujące zdanie z uzasadnienia tego wyroku – „*Ustawodawca nie wiąże przy tym czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, dlatego na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy*”. Sąd Najwyższy natomiast rozstrzygnął, że czynności przygotowawcze (niezdefiniowane w ustawie) nie były czasem pracy.

Skoro skarżący zauważył w uzasadnieniu skargi, że Sąd Najwyższy potwierdził w tym orzeczeniu, iż czynności przygotowawcze „*to nie element czasu pracy i nie jest nim także zabieg higieniczny wyłącznie na użytek pracownika*”, to od razu należy też stwierdzić, że nie jest zasadna ta część skargi kasacyjnej, w której wskazano, iż „*czynnościami przygotowawczymi nie są wszystkie czynności powoda po przekroczeniu bramy zakładu łącznie z przebraniem się aż do wyjazdu na odkrywkę, ponieważ nie były to czynności immamentnie związane z wykonywaniem pracy na stanowisku operatora koparki i nie stanowiły czasu pracy ...*”, z tej przyczyny, że Sąd powszechny miał na uwadze ten zarzut i do czasu pracy zaliczył zasadniczo czas transportu osinobusem, który wedle ustaleń wyjeżdżał na odkrywkę ok. 30-40 minut przed rozpoczęciem zmiany, co mając na uwadze Sąd Okręgowy, obiektywizując również na tle innych spraw, ustalił, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy, nie w momencie przekroczenia bramy zakładu, ale co najmniej na 45 minut przed rozpoczęciem zmiany. Takie ustalenia należą do sfery stanu faktycznego i wobec braku w skardze kasacyjnej zarzutu procesowego, wiąże Sąd Najwyższy w ocenie zarzutu materialnego skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Z kolei argumentacja skargi dotycząca wprowadzenia w ZUZP dodatku dla pracowników, którzy zobowiązani są do wykonywania czynności związanych z podmianą i w tym czasie pozostają w dyspozycji pracodawcy jest irrelevantna, z tej

przyczyny, że osądzony spór nie obejmuje okresu po 1 stycznia 2019 r., czyli od wprowadzenia dodatku. Niezależnie brak jest w tym zakresie zarzutu w skardze - skarga podlega rozpoznania tylko w granicach jej zarzutów (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. w zw. z art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. k.p.c. oraz stosując odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (wpz 17.901 zł – stawka minimalna 3.600 zł x 75% x 50%).

[SOP]

[ał]