

Sygn. akt III PK 86/17

POSTANOWIENIE

Dnia 9 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. J.

przeciwko F. Polska spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w G.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ewentualnie o wynagrodzenie za dyżur,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 9 maja 2018 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda

od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 4 maja 2017 r., sygn. akt III APa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 2025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w S. oddalił powództwo A. J. skierowane przeciwko F. Polska Spółka z o.o. w G. Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 4 maja 2017 r. oddalił apelację powoda.

W ocenie Sądu odwoławczego Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, a w rezultacie dokonał odpowiednich i miarodajnych ustaleń faktycznych. Zwrócił uwagę, że rozstrzygnięcie w istocie zależało od

wyników postępowania dowodowego. Wskazał, że z dokonanych ustaleń faktycznych nie da się wyprowadzić wniosku, że powodowi należy się zapłata za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie zaprzeczył, że nie świadczył pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Z akt sprawy natomiast wynika, że po zakończeniu pracy powód, jak i inne osoby pracujące na jednostce miały możliwość pozostania na niej, co było podyktowane względami ekonomicznymi. Powód mógł opuszczać jednostkę, decyzja o pozostaniu na niej należała do niego. Nie był mu narzucany przez pracodawcę obowiązek świadczenia pracy ponad obowiązujący wymiar. Pracodawca nie polecał także wykonywania pracy w nadgodzinach. Strona powodowa w zaistniałym stanie faktycznym nie wykazała, aby zakres obowiązków był tak określony, by wymagał świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Zeznania słuchanych w sprawie świadków, które Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne, potwierdzają, że po zakończeniu pracy powód nie miał obowiązku pozostawania na jednostce, mógł ten czas wykorzystać w sposób dowolny i to od niego zależało, czy opuści jednostkę. Prawidłowo też Sąd pierwszej instancji uznał, że zeznania świadków, którzy również domagają się w odrębnym postępowaniu od pozwanej zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych nie mogą zostać ocenione jako wiarygodne, bowiem osoby te są zainteresowane wynikiem niniejszego postępowania. Również nie są miarodajne zeznania świadków, którzy w spornym okresie nie byli związani z pozwaną spółką. W rezultacie, zdaniem Sądu Apelacyjnego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na uznanie - wbrew wywodom powoda - że świadczenie pracy odbywało się w godzinach nadliczbowych ze względu na specyfikę jednostki. Jak wskazał prawidłowo Sąd Okręgowy, jednostki wykorzystywane były do asyst dla wpływających do portu statków. Pozwana zapewniała odpowiednią obsadę jednostek i nie wymagała obecności całej załogi przez 24 godziny na dobę. Pracownicy nie byli przypisani do konkretnej jednostki i obsługiwali jednostki należące do pozwanej w zależności od potrzeb. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę także na obowiązujący powoda system równoważnego czasu pracy. Powód zobowiązany był do świadczenia pracy przez 12 godzin na dobę w trakcie 15-dniowej zmiany. Powód nie zdołał wykazać, że obowiązujący go system czasu pracy nie był mu znany, i że nie został o nim poinformowany. Nadto, obowiązku pozostawania przez całą dobę nie można

wywodzić z powoływanego przez powoda zarządzenia nr 4 Dyrektora Urzędu Morskiego w S. z dnia 17 września 2002 r. Jak wynika bowiem z ustalonych przez Sąd pierwszej instancji okoliczności - którym powód nie zaprzeczył - we wrześniu 2006 r. Spółka P. S.A. zwróciła się do Urzędu Morskiego w S. z prośbą o wyrażenie zgody na dozór jednostek pływających przez jednego wachtowego i zgodę taką uzyskała.

Sąd drugiej instancji odniósł się również do interpretacji art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. W tym zakresie, Sąd Apelacyjny podzielił w całości stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, w którym wyjaśniono, że art. 151 k.p. zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Wobec powyższego, wbrew twierdzeniom powoda, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje jedynie za pracę wykonaną, a nie za pozostawanie w gotowości do pracy. Brak zatem podstaw do uznania, że powód wykonywał ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Pracodawca nie polecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych, nie zobowiązywał go także do pozostawania w gotowości wykonywania pracy w zakresie, w jakim powód dochodzi roszczeń w niniejszym postępowaniu. Powód nie zdołał wykazać, aby pracował w trakcie 15-dniowych zmian 24 godziny na dobę w sposób ciągły i nieprzerwany. Jak trafnie uznał Sąd Okręgowy, nie jest zgodne z zasadami logiki przyjęcie, że powód nieprzerwanie przez 15 dni świadczył pracę przez 24 godziny na dobę. Powoda obowiązywał równoważny system czasu pracy, wynikający z zawartej z pozwaną umowy o pracę. Powód nie wykazał, aby ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy świadczył pracę na rzecz pracodawcy.

W ocenie Sądu drugiej instancji niezasadny okazał się również zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. Stwierdził, że żądanie powództwa określa nie tylko

jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem albo do samego żądania albo do jego podstawy faktycznej. W rozpoznawanej sprawie powód domagał się zasądzenia kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach. Takie stanowisko powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika podtrzymywał także na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2014 r. oraz 16 listopada 2015 r. Powód przytoczył już w pozwie szereg okoliczności faktycznych, które w jego ocenie potwierdzały, iż świadczył on pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Szczegóły wskazywał, że zakres powierzonych mu czynności, ich rodzaj i ilość wymagał całodobowej gotowości do pracy przez cały okres 15-dniowej zmiany. Powód określił także kwoty, których żądał z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w poszczególnych miesiącach. Wobec powyższego Sąd Okręgowy słusznie uznał, że brak było podstaw do ewentualnego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w kontekście możliwości zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do podjęcia pracy. Skoro powód odpowiedzialności swojego przeciwnika procesowego upatrywał w niewypłaceniu mu określonych kwot z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd Okręgowy rozpoznając niniejszą sprawę był związany tym żądaniem. Na rozprawie, która odbyła się w dniu 25 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że żądana kwota odnosi się do ilości pracy, którą powód świadczył w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie pełnomocnik powoda podniósł, że jeżeli Sąd rozpoznając sprawę dojdzie do innej kwalifikacji przedstawionego stanu faktycznego i uzna, że nie jest to czas pracy - to alternatywnie dochodzi wynagrodzenia za pracę w dyżurze. Powód jednakże w dalszym ciągu wskazywał, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdza wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 i nast. k.p. Niemniej jednak Sąd Okręgowy wskazał, że brak jest również podstaw do uznania, że powód miał obowiązek pozostawania w dyspozycji pracodawcy ponad 12 godzin na dobę pracowniczą. Wobec czego niezasadne okazało się również przedstawione przez powoda żądanie alternatywne

zasądzenia wskazanej kwoty jako wynagrodzenia za czas pozostawania w dyspozycji do pracy. W rezultacie, zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Okręgowy prawidłowo orzekł o roszczeniu zgłoszonym przez powoda.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p. przez ich nieprawidłową wykładnię i błędne uznanie, że powodowi nie może przysługiwać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, czy też wynagrodzenie za pracę w dyżurze, z uwagi na to, że powód nie wykazał, aby pozwana polecała powodowi pracę w godzinach nadliczbowych, czy też aby zobowiązywała go do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy, pomimo iż polecenie pracodawcy wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, czy też pozostawania w gotowości do wykonywania pracy nie wymaga szczególnej formy, może być wydane w sposób dowolny, w tym w sposób dorozumiany, w drodze dorozumianej akceptacji, gdy pracodawca ma świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych lub pozostaje w gotowości do wykonywania pracy i pracodawca nie sprzeciwia się temu;

- art. 151 § 1 k.p. przez jego nieprawidłową wykładnię polegającą na błędnym przyjęciu, że zwrot „praca wykonywana” w rozumieniu tego przepisu obejmuje jedynie konkretne czynności fizyczne podejmowane przez pracownika w określonym czasie, w konsekwencji - błędne przyjęcie, że w czasie, w którym pracownik nie wykonuje konkretnych czynności fizycznych, pozostając w miejscu wykonywania pracy i w dyspozycji pracodawcy, nie wykonuje on pracy w rozumieniu przepisu art. 151 § 1 k.p. i nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;

- art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 295 § 1 pkt 1 i § 2 k.p. przez przyjęcie, że roszczenie wywodzone z konstrukcji dyżuru zakładowego byłoby przedawnione;

- art. 321 § 1 k.p.c., przez jego błędną wykładnię polegającą na nieprawidłowym przyjęciu, że w sytuacji, w której powód domagał się zasądzenia wskazanej w pozwie kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd był związany żądaniem pozwu i nie mógł wbrew żądaniu pozwu zasądzić na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania w

gotowości do pracy, przyjmując, iż stanowiłoby to wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu;

- art. 382 k.p.c. poprzez pominięcie przy orzekaniu przez Sąd Apelacyjny w S. części zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci: Zarządzenia Nr (...) Z. S.A. z dnia 2 października 2000 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu służby statków pożarniczych w Z. S.A.” oraz dzienników pokładowych i maszynowych jednostki Strażak 25 za sporny okres.

W ocenie powoda zgłoszone zarzuty są oczywiście uzasadnione.

- uchybienie art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p., jest oczywiście uzasadnione w świetle jednolitego stanowiska doktryny i judykatury, w tym orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którym polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy, może być wydane przez pracodawcę w sposób dorozumiany, w drodze dorozumianej akceptacji, wystarcza, aby pracodawca miał co najmniej świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych i pracodawca nie sprzeciwia się temu, choćby w sposób dorozumiany;

- naruszenie art. 151 § 1 k.p., jest oczywiście uzasadnione. Powód w toku całego postępowania konsekwentnie wskazywał, że wykonywana przez niego praca w okresie spornym polegała m.in. na utrzymaniu jednostki S. 25, a także samego powoda jako pracownika i członka załogi, w stałej gotowości do podjęcia natychmiastowej akcji ratowniczej lub do podjęcia innych zleconych jednostce zadań. Powód swoich roszczeń nie dochodził w oparciu o przyjęcie, że w czasie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, musiał wykonywać konkretne czynności fizyczne. Przeciwnie, okoliczności dotyczące czasu pracy, w jakim powód wykonywał konkretne czynności fizyczne, nie miały dla oceny zasadności roszczeń powoda żadnego znaczenia. Charakter pracy powoda, zakres jego obowiązków, charakter jednostki, na której pracował, nakazywały bowiem powodowi wykonywanie pracy przez 24 godziny na dobę w czasie zmiany, która trwała 15 dni nieprzerwanie, przy czym praca ta polegała nie tylko na podejmowaniu określonych czynności fizycznych, ale przede wszystkim na przebywaniu na jednostce w celu utrzymania statku pożarniczego oraz samego powoda w ciągłej gotowości. Przyjęcie przez Sąd w zaskarżonym orzeczeniu, że

powód nie zdołał wykazać, aby pracował w trakcie 15-dniowych mian 24 godziny na dobę w sposób ciągły i nieprzerwany, wynika z dokonanej przez Sąd błędnej wykładni przepisu art. 151 § 1 k.p., zgodnie z którą pracą wykonywaną miałyby być jedynie konkretne czynności, podejmowane przez powoda jako pracownika, natomiast w czasie, w którym powód nie wykonywał konkretnych czynności fizycznych, nie wykonywał pracy w rozumieniu tego przepisu. Naruszenie przepisu prawa materialnego w tym zakresie skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd, że w trakcie 15-dniowej zmiany powód wykonywał pracę jedynie w wymiarze 12 godzin i nie może przysługiwać mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;

- naruszenie art. 151⁵ § 1 k.p., art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 295 § 1 pkt 1 i § 2 k.p. jest trafne, gdyż powód wezwał pozwaną do próby ugodowej o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sprawie sygn. akt IV Po (...) Sądu Rejonowego w G., a następnie skierował pozew przeciwko pozwanej w niniejszej sprawie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W rezultacie, czynności te przerwały również bieg przedawnienia dla innych ewentualnych roszczeń powoda opartych o tę samą podstawę faktyczną;

- uchybienie art. 321 § 1 k.p.c. jest również oczywiście uzasadniony, a wpływ tego uchybienia na zaskarżony wyrok jest oczywisty. Sąd oczywiście błędnie przyjął, że w sytuacji, w której powód domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd będąc związany żądaniem pozwu nie mógł zasądzić na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy, gdyż stanowiłoby to wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu;

- naruszenie art. 382 k.p.c., w ocenie skarżącego, jest oczywiście uzasadniony, oczywisty jest także istotny wpływ uchybienia Sądu w tym zakresie na wynik sprawy. Sąd Apelacyjny w S. pominął bowiem przy orzekaniu niezwykle istotne dowody stanowiące część zgromadzonego materiału dowodowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona, nie może zatem zostać przyjęta do rozpoznania. Na początku trzeba przypomnieć, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów

(art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oznacza to, że „oczywistość skargi kasacyjnej” z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oceniana jest z pozycji twierdzeń odnoszących się do faktów Sądu drugiej instancji, a nie wyobrażenia o stanie faktycznym skarżącego.

Mając w pamięci przywołaną regułę, trzeba wskazać, po pierwsze, że powód nie wykonywał pracy nadliczbowej, po drugie, że po zakończeniu pracy pozostawał na jednostce z uwagi na względy ekonomiczne, po trzecie, że mógł dowolnie i swobodnie opuszczać jednostkę, po czwarte, że pracodawca w żaden sposób nie wymagał od powoda pracy w godzinach nadliczbowych, jak również nie ingerował w swobodę dysponowania przez powoda jego czasem wolnym. W świetle tych okoliczności, które są wiążące dla Sądu Najwyższego, mówienie o oczywistym naruszeniu przez Sąd Apelacyjny art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p. jest fałszywe. Pewne jest, że praca w godzinach nadliczbowych może zostać zlecona w dowolny sposób. Wyznaczają ją bowiem „szczególne potrzeby pracodawcy”. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że takich szczególnych potrzeb nie było, a pracownik nie świadczył pracy ponad obowiązujący limit. W takim stanie rzeczy, nieracjonalne jest rozważanie wystąpienia godzin nadliczbowych. Jeśli powód mógł swobodnie dysponować swoim czasem, to jednocześnie nie mógł pozostawać w gotowości do wykonywania pracy. Niezależnie od tego, zgodnie z utrwalonym poglądem Sadu Najwyższego, samo pozostawanie w gotowości do pracy, nie wystarcza do zakwalifikowania takiego stanu jako pracy w godzinach nadliczbowych. Skarga kasacyjna w tym zakresie nie jest zatem oczywiście uzasadniona, czyli dla przeciętnego prawnika, nie jest ona niewątpliwa, z góry widoczna, bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania i oceny dowodów.

Identyczne konkluzje dotyczą podstawy skargi odwołującej się do art. 151⁵ k.p. i art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 295 § 1 pkt 1 i § 2 k.p. Warunkiem konstrukcyjnym dyżuru zakładowego jest „zobowiązanie pracownika do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy”. Skoro Sąd Apelacyjny przyjął, że powód mógł swobodnie dysponować swoim czasem, a jednocześnie nikt nie zobowiązywał go do gotowości, to jasne staje się, że nie mogło dojść do uchybienia wskazanym przepisom. Rozważanie w tych okolicznościach kwestii przedawnienia

jest bezprzedmiotowe.

Pomijając, że według wiążących ustaleń Sądu Okręgowego zachowanie powoda nie świadczyło o prawnej gotowości do świadczenia pracy, należy wskazać, że naruszenie art. 321 § 1 k.p.c. jest problematyczne. W sytuacji, gdy profesjonalny pełnomocnik jednoznacznie wskazuje, że dochodzi należności z racji pracy w godzinach nadliczbowych, sąd rozpoznający powództwo nie ma obowiązku kwalifikować jego twierdzeń pod inną podstawę prawną. Przedmiot wyrokowania w rozumieniu art. 321 § 1 k.p.c. wyznaczany jest przez przytoczone okoliczności faktyczne uzasadniające zgłoszone żądanie (art. 187 § 1 k.p.c.). Prawdą jest, że sąd nie jest związany podaną podstawą prawną, nie znaczy to jednak, że ma obowiązek kwalifikowania roszczenia pod podstawę prawną, która, po pierwsze, nie jest zbieżna z twierdzeniami powoda, a po drugie, jest rodzajowo odmienna od preferowanej w pozwie. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że między żądaniem zapłaty godzin nadliczbowych a wynagrodzeniem za gotowość do pracy zachodzi zasadnicza różnica. Przesłanką pierwszego roszczenia jest faktyczne wykonywanie pracy, zaś drugiego, niewykonywanie pracy, przy istnieniu przeszkody dotyczącej pracodawcy. Znaczy to tyle, że wskazane reżimy prawne wykluczają się. W rezultacie, nie mogą być traktowane przez sąd jako objęte jednym przedmiotem wyrokowania. Niezależnie od tego trzeba stwierdzić, co jednoznacznie wynika z ustaleń faktycznych Sądu drugiej instancji, że powód nie był gotowy do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Nie doznał bowiem przeszkód ze strony pracodawcy. Teza o oczywistości tej podstawy skargi kasacyjnej nie przekonuje.

Stawiając zarzut uchybienia art. 382 k.p.c. skarżący zakłada, że Sąd Najwyższy dokona wnikliwej oceny całości materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy. Dodać do tego należy, że skarżący zgłaszając ten zarzut, całkowicie abstrahuje od wnikliwej analizy dokonanej przez Sąd Okręgowy i Apelacyjny. W zamian podnosi wybrane dowody, ignorując jednocześnie przeciwstawne argumenty. W tych okolicznościach staje się jasne, że nie doszło do wypełnienia przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Kategoria prawna, do której odwołuje się powód, została wyznaczona niedookreślonym zwrotem. Powszechnie przyjmuje się, że oczywista trafności skargi kasacyjnej ma miejsce wówczas, jeśli

dla przeciętnego prawnika, jest ona niewątpliwa, z góry widoczna, bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania i oceny dowodów. Zapatrywanie to powinno wystąpić już w trakcie przedsądu, czyli wstępnego badania skargi kasacyjnej, gdyż na tym etapie procedowania rolą Sądu Najwyższego nie jest szczegółowe badanie zgłoszonych podstaw zaskarżenia. Zestawienie tych wskazań z argumentacją powoda sprawia, że zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. nie jest oczywiście uzasadniony.

Kierując się przedstawionymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 389⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z zasadą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

r.g.