

Sygn. akt I PK 21/19

POSTANOWIENIE

Dnia 7 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa R.M.
przeciwko J. Spółce Akcyjnej z siedzibą w J.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 listopada 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 11 października 2018 r., sygn. akt IX Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód R.M. domagał się zasądzenia od pozwanej J. S.A. z siedzibą w J. kwoty 20.500 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 września 2014 r. do 31 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 29 marca 2018 r., zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 17.671,82 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami, umorzył postępowanie w zakresie kwoty 1.381,91 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w spornym okresie pracował u pozwanej na stanowisku sztygara oddziałowego. Stanowisko sztygara oddziałowego oddziału elektrycznego należało do stanowisk nierobotniczych na powierzchni, niemniej stanowisko powoda było zaliczane do stanowisk „pod ziemią”. Obowiązująca powoda dobową norma czasu pracy wynosiła 7,5 godzin.

W toku postępowania na zarządzenie Sądu Rejonowego pozwana dokonała wyliczenia należności powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres od 1 września 2014 r. do marca 2016 r. Wyliczenia te nie były kwestionowane przez powoda, który na rozprawie w dniu 27 marca 2018 r. cofnął wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, zaś Sąd Rejonowy ten dowód pominął. Wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 września 2014 r. do 31 marca 2016 r. wyniosło brutto kwotę 19.118,09 zł.

Sąd ustalił także, że pozwana wyposażała pracowników w dyskiety, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe pod ziemię i wyjeździe na powierzchnię oraz przy wejściu do zakładu pracy i wyjściu z niego. System elektroniczny, za pomocą którego pozwany pracodawca ewidencjonował czas pracy pracowników, rejestrował wejście i wyjście z terenu kopalni oraz czas zjazdu na dół i wyjazdu z dołu kopalni.

Sąd Rejonowy ustalił zatem, że pracodawca ewidencjonował czas wejścia powoda na teren zakładu pracy oraz jego wyjścia z zakładu, a także czas zjazdu pod ziemię i wyjazdu na powierzchnię. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powód, jako osoba należąca do dozoru wyższego (sztygar oddziałowy), był zobowiązany do wykonania szeregu czynności przed godziną rozpoczęcia danej zmiany. Powód dojeżdżał do pracy prywatnym samochodem, przychodził do pracy zawsze wcześniej, przejście do biura zajmowało mu około 2 minut. Przed odprawą musiał się przygotować, pościagać raporty z poprzednich zmian i przygotować materiały dla swojej zmiany. Te przygotowania trzeba było zacząć około 15 minut przed rozpoczęciem odprawy. Przed pierwszą zmianą 20 minut wcześniej odbywała się odprawa (5:40), która służyła omówieniu bieżących zagadnień, zagrożeń, uzgodnieniu prac. Udział w odprawie był dla powoda obowiązkowy. Z kolei po zakończeniu pracy obowiązkiem powoda było odebranie raportu od sztygarów zmianowych, którzy wyjeżdżali na powierzchnię po 7,5

godzinach pracy pod ziemią. Po kąpeli sporządzali raport i potem udawali się do powoda. Po odebraniu raportów od sztygarów zmianowych i rozmowach z nimi powód był zobowiązany udać się do nadsztygara a następnie obowiązkiem powoda było uczestnictwo w zebraniu u głównego elektryka około godziny 14:00-14:10. Na tym zebraniu omawiane były wszystkie awarie i planowane były prace na następny dzień.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że najwłaściwszym sposobem ustalenia czasu pracy powoda jest przyjęcie godzin pracy przy każdorazowym jej rozpoczęciu na 35 minut przed rozpoczęciem godziny zmiany w danym dniu (o ile ten czas miał realne pokrycie w rejestracjach wejścia na teren kopalni) i jej zakończeniu w godzinach wyjścia z terenu kopalni, tj. godzinach wynikających z raportu czasu pracy jako godziny wyjścia z kopalni.

W ocenie Sądu Rejonowego wszystkie czynności powoda należy w całości traktować jako świadczenie pracy, a nie tylko przygotowanie do pracy. Odnosząc się do zarzutu pozwanej, że nigdy nie zostało wydane powodowi polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, ani też pozwana nie wyrażała zgody na taką pracę, Sąd Rejonowy argumentował, że w rozpoznawanej sprawie polecenie pracy w godzinach nadliczbowych można wywieść z zakresu czynności powoda. Analizując zebrany materiał, Sąd doszedł do przekonania, że oceniając obowiązki spoczywające na powodzie pozwana stosowała rozwiązania organizacyjne, które z samego założenia wymagały stałego świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych przed godziną rozpoczęcia danej zmiany, albowiem tylko wcześniejsze stawienie się powoda do pracy umożliwiałoby mu merytoryczne przygotowanie do odprawy.

W związku z dokonanymi ustaleniami Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione na podstawie art. 151 § 1 k.p. i zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 17.671,82 zł brutto wraz z odsetkami. Umorzenie postępowania w zakresie kwoty 1.381,91 zł wynikało z cofnięcia pozwu co do tej kwoty.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 11 października 2018 r., oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w P. z 29 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne zarówno poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia, jak i zaprezentowaną ocenę prawną. W ocenie Sądu Okręgowego czynności wykonywane przez pracownika zostały trafnie zidentyfikowane jako świadczenie pracy, a nie jako czynności przygotowawcze. Powód z istoty swoich obowiązków przebierał się i mył w trakcie dniówki i wymuszone to było organizacją pracy. Sąd Okręgowy uznał za chybione także argumenty pozwanego w przedmiocie braku podstaw do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w związku z pełnioną przez powoda funkcją kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p., 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. Użyty zwrot „wykonują w razie konieczności” oznacza, że przepis ten wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Przez tę „konieczność” należy jednak rozumieć sytuacje nietypowe. Tymczasem w ocenianym stanie faktycznym powód z uwagi na rozmiar zadań był zobowiązany do stałego świadczenia pracy w ponadnormatywnym wymiarze, przełożeni mieli wiedzę o rozmiarze świadczonej przez powoda pracy i uważali ten stan rzeczy za coś normalnego i oczywistego. Niemożliwe było takie zorganizowanie pracy, aby powód zmieścił wszystkie nałożone na niego obowiązki w 7,5 godzinnej normie dobowej. W tym stanie rzeczy nie sposób było odmówić powodowi prawa do dochodzenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił i wyłożył treść aktów wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy w zakresie uprawnień płacowych.

W wyroku Sądu drugiej instancji podkreślono również, że wbrew zarzutom strony pozwanej nie można uznać roszczenia powoda za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa albo zasadami współżycia społecznego. Nie można uznać, że powód – żądając wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – nadużywa swojego prawa podmiotowego. Powód wykonywał pracę zgodnie z zakresem obowiązków, jednak organizacja pracy obowiązująca u

strony pozwanej uniemożliwiała powodowi wykonanie wszystkich powierzonych mu obowiązków w normatywnym czasie pracy. Powodowi zatem należy się wynagrodzenie za faktycznie wykonaną pracę. Nie można w roszczeniu powoda dopatrywać się braku uczciwości czy lojalności wobec pracodawcy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę na podstawach naruszenia prawa materialnego: art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 128 § 1 k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przepisanych.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych oraz na istnienie potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

W ocenie strony skarżącej, w sprawie występują następujące zagadnienie prawne:

1) czy realizacja czynności przygotowawczych do wykonywania przez pracownika pracy może być kwalifikowana jako świadczenie pracy, co zobowiązuje pracodawcę do uwzględniania tych czynności w czasie pracy, w tym do uwzględnienia ich jako pracy w godzinach nadliczbowych;

2) jakie są kryteria pozwalające odróżniać i zróżnicować czynności przygotowawcze od świadczenia pracy;

3) czy dopuszczalne jest rozróżnienie pracy w ujęciu formalnym i materialnym oraz jaki charakter powinna mieć praca w godzinach nadliczbowych;

4) czy dopuszczalne jest kwalifikowanie czynności przygotowawczych do wykonywania pracy jako czynności wykonywanych w ramach czasu pracy w zależności od momentu ich realizacji;

5) czy dopuszczalna jest kategoryzacja czynności przygotowawczych na dwie grupy, tj. na czynności polegające na przygotowaniu pracownika do

wykonywania pracy i na czynności polegające na przygotowaniu stanowiska pracy; jeśli tak, to czy ma to wpływ na uwzględnienie jednych lub drugich do czynności wykonywanych w ramach czasu pracy.

Strona skarżąca zwróciła również uwagę na rozbieżność poglądów sądów w kwestii wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w kontekście wykonywania czynności przygotowawczych do pracy, stwierdzając, że Sąd Rejonowy w P. i Sąd Rejonowy w J. w większości spraw o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pracowników pełniących funkcję sztygarów górniczych rozstrzygają odmiennie. Sąd Rejonowy w P. powołuje się na argumentację tożsamą jak w tej sprawie, natomiast Sąd Rejonowy w J. (np. wyrok z 16 listopada 2017 r., IV P (...)), oddalając roszczenia pracowników, przyjmuje, że czas od momentu wejścia przez pracownika na teren zakładu pracy do momentu zjazdu pod powierzchnię kopalni nie jest czasem pracy, a czasem przygotowania się do jej świadczenia – czasem niezbędnym do tego, aby być gotowym do podjęcia pracy. Podobne stanowisko zajął Sąd Rejonowy w J. w prawomocnym wyroku z 16 marca 2017 r., IV P (...). Z kolei w wyroku Sądu Okręgowego w G. z 8 lutego 2018 r., VIII Pa (...), Sąd podzielił pogląd, że czas przekazywania dyspozycji przed rozpoczęciem pracy zmianowej lub informacji od pracowników kończących zmianę nie stanowi czasu pracy.

Powód, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo

wywołują wątpliwości interpretacyjne, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Ustawodawca uznaje za doniosłe zadania Sądu Najwyższego związane z doskonaleniem wykładni prawa i jego stosowania, ujednolicaniem orzecznictwa, rozwojem jurysprudencji, a także zadania polegające na eliminacji w dostępnych granicach orzeczeń niegodnych ochrony ze względu na oczywiste naruszenie prawa lub wydanie ich w warunkach nieważności. Wymagania konstrukcyjne skargi określa art. 398⁴ § 1 i 2 k.p.c., nakładając na skarżącego obowiązek zawarcia w skardze wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

W przypadku powoływania się przez składającego skargę kasacyjną na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, należy mieć na uwadze, że w sytuacji, gdy Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi co do danej kwestii prawnej, a nie ujawniły się nowe nieznane wcześniej okoliczności mające wpływ na wynik wykładni, nie ma potrzeby przyjmowania kolejnych skarg kasacyjnych pochodzących od tego samego podmiotu, opartych na tych samych podstawach i formułujących te same wątpliwości interpretacyjne. Przyjęcie kolejnych podobnych skarg kasacyjnych do rozpoznania nie będzie służyć dalszemu rozwojowi orzecznictwa.

Przed Sądem Najwyższych zawisło obecnie kilka spraw zainicjowanych skargą kasacyjną J. S.A. w sprawach dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych na stanowisku sztygara.

W wyroku z 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18 (dotychczas niepublikowany), Sąd Najwyższy rozstrzygnął wątpliwości prawne strony skarżącej w kwestii czasu

pracy i czynności przygotowawczych do wykonywania pracy w analogicznym, do obecnie rozpoznawanego, stanie faktycznym.

Sąd Najwyższy podzielił utrwalony w orzecznictwie pogląd, że czasem pracy, zgodnie z legalną definicją zawartą w art. 128 § 1 k.p., jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. 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 (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2019 r., I PK 89/18, LEX nr 2644562; z 21 maja 2019 r., I PK 152/18, LEX nr 2665358 oraz powołane tam orzecznictwo). Oczywiście czasem pracy jest również czas, który pracownik musi poświęcić na przemieszczanie się po terenie zakładu pracy w celu wykonania kolejnych czynności pracowniczych wynikających z nałożonych na niego obowiązków. Także w doktrynie przyjmuje się, w kontekście analizy definicji legalnej czasu pracy z art. 128 § 1 k.p., że „czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna merytoryczne czynności niezbędne do wykonania pracy” (zob. A. Sobczyk, Komentarz do Kodeksu pracy, [red.] A. Sobczyk, wyd. 4, Warszawa 2018, komentarz do art. 128, pkt IV.2).

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę także na to, że zgodnie z art. 151 § 1 k.p. wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest limitowane wyjątkowymi okolicznościami. W judykaturze przyjmuje się też, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych nie sprzeciwia się zlecenie jej realizacji nawet w sytuacji, gdy pracodawca wprowadził generalne reguły porządkowe (w regulaminie pracy, uchwale, zarządzeniu), uzależniające podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonego czy też potrzeby jej wtórnej akceptacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 150). Ten trafny pogląd opiera się zaś na dwóch założeniach. Po pierwsze, że postanowienia regulaminowe oraz generalne polecenia pracodawcy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy. Po drugie, że reguły porządkowe

wyprowadzane z upoważnienia art. 22 § 1 k.p. mogą zostać przez pracodawcę zmodyfikowane w danych okolicznościach.

Odnosząc przedstawioną wykładnię art. 128 § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p. do ustalonych okoliczności, Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku z 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, zauważa, że zarówno czynności wykonywane przez pracownika zatrudnionego na stanowisku sztygara przed zjazdem na dół kopalni (odebranie raportów od poprzednich zmian, odprawa, sprawdzenie obecności członków załogi i przydzielenie im obowiązków), jak i po wyjeździe na powierzchnię (sporządzenie raportu zmianowego, spisanie dniówek pracowników i zdanie raportu nadsztygarowi prowadzącemu zmianę) miały charakter czynności immamentnie związanych z wykonywaniem pracy i były objęte zakresem obowiązków pracowniczych (normalne czynności pracownicze pracownika nadzoru zakładu pracy w ruchu ciągłym). Nie były to więc czynności przygotowawcze, lecz czynności z całą pewnością merytoryczne, bez wykonania których zjazd pod ziemię i przystąpienie do prac tam realizowanych, a następnie ich zakończenie w danym dniu, w ogóle nie byłoby możliwe.

Sąd Najwyższy miał także na uwadze, że w sporach o kwalifikację czasu pracy decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne. Innymi słowy, problem nie leży w sferze prawa, lecz faktów. Dlatego też, odpowiadając na pytania strony skarżącej, nazwane przez nią istotnymi zagadnieniami prawnymi, które sformułowała ona jako przesłankę decydującą o poddaniu jej skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu, należy stwierdzić, że nie jest możliwe skonstruowanie ogólnej definicji prawnej „czynności przygotowawczych”, a jedynie można je określić *ad casum*, biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne co do obowiązków nałożonych na pracownika.

W świetle ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd drugiej instancji nie może natomiast budzić jakichkolwiek wątpliwości, że opisane czynności wykonywane przez powoda ponad obowiązującą go dobową normę czasu pracy nie były „czynnościami przygotowawczymi”, lecz stanowiły istotną część jego normalnych obowiązków pracowniczych związanych z zajmowanym stanowiskiem sztygara zmianowego realizowanych w czasie pracy (art. 128 § 1 k.p.). Wynikająca z przyczyn organizacyjnych konieczność wykonywania ich w czasie pracy

przekraczającym obowiązujące powoda dobowe normy czasu pracy oznaczała zaś, że czynności te należało uznać za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

as