

Sygn. akt I PK 253/16

POSTANOWIENIE

Dnia 16 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa I. K.

przeciwko A. Sp. z o.o. w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 31 marca 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od strony skarżącej na rzecz powódki kwotę 1.800 (jeden
tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 31 marca 2016 r. po rozpoznaniu apelacji powódki I. K. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w K. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 lutego 2015 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanego A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powódki kwoty wskazane w sentencji wyroku tytułem wynagrodzenia za każdy miesiąc za okres od stycznia do października 2010 r. wraz z ustawowymi odsetkami.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej

początkowo na okres próbny od 12 maja 2008 r. do 11 sierpnia 2008 r., a następnie od 12 sierpnia 2008 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku głównej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy, od 8.00 do 16.00. W dniu 1 sierpnia 2008 r. powódka przedłożyła pracodawcy orzeczenie Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w K. z 8 kwietnia 2008 r., stwierdzające, że została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do 30 kwietnia 2013 r. Pismem z 8 sierpnia 2008 r. pracodawca poinformował powódkę, że obowiązująca ją dobową norma czasu pracy będzie wynosiła 8 godzin, tygodniowa 40 godzin, oraz że powódka ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w roku kalendarzowym. Z ewidencji czasu pracy wynika, że w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2010 r. powódka świadczyła pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Sporadycznie zdarzało się, że zostawała w pracy po godzinie 16.00. Dopiero 31 października 2011 r. strona pozwana poinformowała powódkę o obowiązującej ją obniżonej normie czasu pracy 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo oraz o przysługiwaniu urlopu wypoczynkowego w podwyższonym wymiarze 36 dni w roku kalendarzowym.

W tym stanie faktycznym Sąd drugiej instancji uznał, że roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było uzasadnione treścią art. 151 i art. 151¹ k.p. Nie podzielił oceny Sądu pierwszej instancji, że powódka jako główna księgowa była objęta art. 151⁴ § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, zgodnie z którym art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 2046 ze zm.) zawiera bezwzględnie obowiązującą normę o charakterze ochronnym w zakresie maksymalnego czasu pracy pracownika zaliczonego do osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W przypadku powódki, która została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności normy czasu pracy wynosiły 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.

W konsekwencji powódka pracując przez 8 godzin na dobę wykonywała przez jedną godzinę pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p. Dlatego Sąd drugiej instancji uznał za uzasadnione roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w części, która obejmowała powództwo nieprzekraczające kwoty obliczone na podstawie dokonanych rachunków matematycznych.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 18 k.p. w związku z art. 11¹ k.p. w związku z art. 30 Konstytucji przez uznanie, że norma chroniąca prawa osób niepełnosprawnych, stanowiąca pozytywną dyskryminację tych osób i zmierzającą do wyrównywania szans przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, obowiązuje wbrew wyrażnej woli osoby niepełnosprawnej, wobec której ma być stosowana, 2/ art. 80 zdanie pierwsze k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przez przyjęcie, że powódka uprawniona była uprawniona do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, której nie świadczyła, 3/ art. 8 k.p. przez przyjęcie, że powódka była uprawniona do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy wykonywanie tej pracy było efektem nieprzestrzegania przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, „czy pracownik ma możliwość zrzeczenia się korzystania z uprawnień mających charakter dyskryminacji pozytywnej?”. Ponadto twierdziła, że skarga jest oczywiście uzasadniona ze względu na naruszenie art. 80 zdania pierwszego Kodeksu pracy w związku z art. 151 § 1 k.p. i art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz naruszenie art. 8 k.p. Skarżąca wniosła o uchylenie pkt I i II wyroku w zaskarżonym zakresie i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje oraz postępowanie przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do

ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. W przypadku uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy skarżąca wniosła ponadto o wydanie orzeczenia o zwrocie spełnionego na rzecz powódki świadczenia w łącznej kwocie 33.216,85 zł.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie jej do rozpoznania już dlatego, że w swej treści jest tożsama ze skargą, która została już rozpoznana przez najwyższą instancję w sprawie tego samego roszczenia, choć za wcześniejszy okres. Kontrowersje zawarte w skardze zostały już wyjaśnione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15 (dotychczas niepublikowany), w którym wskazano, że przepisy dotyczące norm czasu pracy osób ze stwierdzoną niepełnosprawnością (art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) mają charakter semiimperatywny, tj. jednostronnie bezwzględnie obowiązują, co oznacza, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, nawet wtedy, gdy strony stosunku pracy uzgodniły w umowie dłuższy dobowy i tygodniowy czas pracy, tj. gdy niepełnosprawny pracownik wyraził dobrowolnie zgodę w sposób wyraźny lub dorozumiany, ani gdy pracodawca narzucił niepełnosprawnemu pracownikowi normy czasu pracy przekraczające maksymalną granicę czasu pracy osób niepełnosprawnych. Semiimperatywny charakter norm czasu pracy z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej może polegać wyłącznie na uzgodnieniu korzystniejszych dla niepełnosprawnego pracownika warunków zatrudnienia, także w zakresie czasu pracy, z respektem dla dyspozycji art. 18 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Strony stosunku pracy nie

mogą zatem uzgodnić warunków mniej korzystnych dla niepełnosprawnego pracownika przez wydłużenie norm czasu pracy wbrew bezwzględnie obowiązującemu art. 15 ust. 2 tej ustawy. Nie jest to dopuszczalne nawet za zgodą niepełnosprawnego pracownika. Takie postanowienie, zawarte w umowie lub określone przez pracodawcę jednostronnie jest nieważne z mocy prawa, a w jego miejsce wchodzi norma czasu pracy obowiązująca pracowników niepełnosprawnych.

Ponadto brak proceduralnych zarzutów kasacyjnych sprawiał, że w postępowaniu kasacyjnym miarodajne były ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku, a celem procedury kasacyjnej nie jest uzupełnianie materiału dowodowego ani jego ponowna ocena, które usuwają się spod rozeznania kasacyjnego w rozumieniu art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c. Tym samym wnioski o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełniały żadnych wymagań w zakresie zawartości i jakości kasacyjnej argumentacji jurydycznej, w konsekwencji skarga okazała się nie tylko oczywiście nieuzasadniona, ale oczywiście bezzasadna.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekając o należnych powódce kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.