

Sygn. akt I PK 27/19

## POSTANOWIENIE

Dnia 4 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa Z. D.

przeciwko J. Spółce Akcyjnej w J.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 4 marca 2020 r.,

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

z dnia 25 września 2018 r., sygn. akt IX Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądza od skarżącej na rzecz powoda kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. IX Wydział Pracy wyrokiem z dnia 25 września 2018 r., oddalił apelację pozwanej J. Spółki Akcyjnej w J. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 30 kwietnia 2018 r., zasądzającego od pozwanej na rzecz powoda Z. D. kwotę 34.358,32 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W sprawie ustalono, że powód zatrudniony na stanowisku nadsztygara górniczego urządzeń elektrycznych, w spornym okresie wykonywał pracę w godzinach przekraczających obowiązujący go skrócony czas pracy (7,5 godziny na

dobę), który był normalnym czasem pracy (art. 145 § 1 k.p.) pracownika zatrudnionego pod ziemią. Powód jako nadsztygar górniczy miał obowiązek wykonać 12 zjazdów pod ziemię w dni robocze danego miesiąca, zaś jako główny elektryk – 6 zjazdów. Dodatkowo do jego obowiązków, przed godziną rozpoczęcia danej zmiany, należało wykonanie szeregu czynności, w tym przyjęcie raportów ze zmiany poprzedzającej i złożenie raportu dla następnej zmiany oraz udział w obowiązkowej odprawie. Te czynności powód wykonywał przez ok. 20 minut przed rozpoczęciem zmiany. Natomiast po zakończeniu pracy obowiązkiem powoda było odebranie raportów od podwładnych, co trwało ok. 15-20 minut. Dopiero po tym powód mógł zakończyć pracę i udać się do domu. W okresie pobytu na kopalni powód nie wykonywał żadnych czynności niezwiązanych z pracą. Jak powód został głównym elektrykiem od 1 marca 2016 r., a system raportowania wyglądał podobnie. Przełożeni powoda mieli świadomość, że rozpoczyna on pracę wcześniej i kończy później, a sam powód nie miał na to wpływu, gdyż taka była organizacja pracy w całej kopalni.

Sąd Okręgowy, podzielił takie ustalenia Sądu pierwszej instancji i uznał, że charakter pracy powoda wymagał wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż nie był w stanie wykonywać nałożonych na niego obowiązków pracowniczych w normalnym czasie pracy w 7,5 godzinowej normie dobowej. Obarczały go obowiązki, które musiał wykonać przed zjazdem na dół kopalni, a inne - po wyjeździe na powierzchnię. W ocenie Sądów *meriti*, o tym czy pracownik pozostaje w czasie pracy, decyduje merytoryczny charakter wykonywanych czynności niezbędnych do realizacji całości obarczających go powinności, a sporne czynności o charakterze przygotowawczym i kończącym jego pracę były integralnie powiązane z wykonywaniem obowiązków w czasie dniówki roboczej.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 151 § 1 pkt 2 w związku z art. 128 § 1 w związku z art. 22 § 1 k.p., przez ich nieprawidłową wykładnię i zastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że: (-) czynności polegające na pobraniu przez powoda narzędzi i sprzętu, zmianie odzieży na roboczą i odwrotnie, kąpieli, zapoznaniem się z raportem z poprzedniej zmiany, dojściem do miejsca pracy, sporządzeniem raportu stanowią wykonywanie pracy na rzecz pozwanej, podczas gdy czynności te mają charakter czynności

przygotowawczych wymaganych do należytego świadczenia pracy, (-) realizacja czynności przygotowawczych do wykonywania pracy skutkuje pracą w godzinach nadliczbowych, (-) pominięcia tego, że wykonywanie czynności przygotowawczych do należytego wykonania pracy stanowi realizację obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz świadczenia pracy w sposób sumienny i staranny oraz, że (-) praca, którą wykonywał powód w spornym okresie ponad normę 7,5 godzin dziennie była pracą w godzinach nadliczbowych; 2) § 15 ust. 4 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej od 1 października 2015 r. przez niezastosowanie i uznanie, że dobową normą czasu pracy od stycznia do marca 2017 r. wynosiła 7,5 h; 3/ art. 150 k.p. i § 15 ust. 4 regulaminu pracy przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wdrożenie tego zapisu w regulaminie pracy wymagało zastosowania u powoda wypowiedzenia zmieniającego; 4/ art. 145 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że powód korzysta z przywileju skróconego czasu pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca sformułowała następujące istotne zagadnienia prawne: „1/ czy realizacja czynności przygotowawczych do wykonywania przez pracownika pracy może być kwalifikowana jako świadczenie pracy i zobowiązuje pracodawcę do uwzględniania tych czynności w czasie pracy, w tym do uwzględnienia 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 winna 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. czynności polegające na przygotowaniu pracownika do wykonywania pracy i czynności polegające na przygotowaniu stanowiska pracy, a jeśli tak to, czy ma to wpływ na uwzględnienie jednych lub drugich do czynności wykonywanych w ramach czasu pracy?, 6/ czy pomimo obowiązującego w pozwanej od 1 października 2015 r. regulaminu pracy wprowadzającego 8-godzinną dobową normę czasu pracy konieczne było zastosowanie u powoda wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę?”.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję, i kosztów postępowania kasacyjnego, według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie na jego rzecz od pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania, albowiem we wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania powielono zagadnienia prawne, które uzyskały już wyjaśnienie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w wyrokach z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18 (LEX nr 2740948) oraz z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17 (LEX nr 2638577) oraz postanowieniach: z dnia 28 marca 2019 r., I PK 89/18 lub z dnia 10 października 2019 r., I PK 245/18 (niepublikowane), wyjaśnił, że skrócenie pracownikowi czasu pracy generuje powstanie godzin nadliczbowych już powyżej wykonywania pracy ponad normy obniżone w każdej dobie. Ponadto i w szczególności sporne czynności wykonywane przez powoda były immamentnie wymagane lub związane z wykonywaniem pracy w czasie pozostawania powoda do dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. W tej sytuacji celem procedury kasacyjnej nie może być uzupełnianie materiału dowodowego ani jego ponowna ocena, które usuwają się spod rozeznania kasacyjnego w rozumieniu art. 398<sup>3</sup> § 3 i art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. Powyższe oznaczało, że skarga kasacyjna nie spełniła przesłanek wymaganych do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania, gdyż powołane w niej twierdzenia i wątpliwości prawne w istocie rzeczy ograniczały się do polemiki z ustalonym przez Sąd drugiej instancji stanem faktycznym oraz jego oceną prawną, które już spotkały się z negatywną oceną w powołanych judykatach Sądu Najwyższego. W takim

stanie rzeczy tylko przeprowadzenie zmian organizacji pracy lub zwiększenie rozmiaru czasu pracy sztygarów zatrudnianych w skarżącej kopalni do wyższej, np. 8 godzinnej dobowej miary czasu pracy mogłyby potencjalnie przeciwdziałać jurysdykcyjnym konstatacjom o stałym codziennym zatrudnianiu tych pracowników w godzinach nadliczbowych ze względu na wykonywanie spornych czynności merytorycznych koniecznych dla należytego wykonania obowiązków pracowniczych obarczających sztygarów lub nadsztygarów w kopalniach węgla kamiennego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 i art. 98 k.p.c.