



Sygn. akt I PSKP 13/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. S.
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 12 maja 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G. - Ośrodka Zamiejscowego w R.
z dnia 14 lutego 2019 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w G., Ośrodkowi Zamiejscowemu w R. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 lutego 2019 r. Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację
powoda R. S., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w J. z dnia 21 sierpnia 2018

r., w którym oddalono powództwo skierowane przeciwko J. S.A. w J. o zasądzenie 25.775,99 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Strony łączyła umowa o pracę w okresie od dnia 4 lipca 1988 r. do dnia 24 lutego 2016 r., przy czym od dnia 16 listopada 2012 r. powodowi powierzono obowiązki sztygara oddziałowego kierownik oddziału robót przygotowawczych GRP-1. Sąd Rejonowy ustalił też, że powoda obowiązywały regulamin pracy Kopalni (...) „P.”, a następnie regulamin Pracy J. uchwała nr (...) /2013 zarządu J. S.A. z dnia 23 lipca 2013 r. w sprawie organizowania pracy w kopalniach w niedzielę, święta i soboty oraz w godzinach nadliczbowych w dni robocze, zarządzenie Dyrektora K(...) P. z dnia 12 lipca 2013 r. w sprawie zasad dokumentowania zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych, zarządzenie minimalnych limitów kontroli robót dołowych dla pracowników zaliczanych do zatrudnionych pod ziemią kopalni. Powód otrzymywał z tytułu pełnionej funkcji sztygara oddziałowego dodatek funkcyjny. Zgodnie z załącznikiem nr 6 do zakładowego Systemu Wynagradzania stanowiącego załącznik do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników K(...) „P.” powodowi zajmującemu stanowisko kierownicze nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach powszednich, wykonywaną w ramach zakresu obowiązków, a także w zakresie przyjmowania i zdawania zmian.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powód kierował wyodrębnioną komórką organizacyjną. W okresie objętym żądaniem pozwu przebywał pod ziemią przez określoną w ewidencji zjazdów pod ziemię do wyrobiska górniczego i wyjazdów ilość godzin, zmienną, kształtującą się przeciętnie od 5 godzin i 30 minut do 7 godzin, niekiedy jednak czas ten wynosił około 1 godziny i 30 minut. U pozwanej obowiązywał zmianowy system czasu pracy, w ramach którego czas pracy podzielony był na cztery zmiany rozpoczynające się odpowiednio o godz. 6.00, godz. 12.00, godz. 18.00 i godz. 00.00. Powód jako kierownik oddziału pracował wyłącznie na pierwszą zmianę.

Według Sądu Rejonowego, powoda jako pracownika dozoru zatrudnionego, tak na powierzchni, jak i pod ziemią, obowiązywał wymiar czasu pracy wynoszący 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień. W okresie objętym żądaniem pozwu powód wchodził na teren zakładu pracy około godziny przed rozpoczęciem pracy danej

zmiany, opuszczał teren zakładu pracy od kilku do kilkudziesięciu minut przed lub po godzinie 14.

Dokonując oceny prawnej, Sąd Rejonowy podkreślił, że powoda obowiązywał wymiar czasu pracy wynoszący 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy. Powód pomimo awansu na stanowisko sztygara oddziałowego, a później nadsztygara, dalej przypisywał sobie niesłusznie przywilej czasu pracy w wymiarze 7 i pół godziny przynależny pracownikom fizycznym wykonującym swą pracę tylko i wyłącznie pod ziemią. Zgodnie z § 21 pkt 2 ppkt a) regulaminu pracy dla pracowników zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę, a czas pracy pozostałych pracowników wynosi 8 godzin na dobę. Zdaniem Sądu pierwszej instancji przepis ten dotyczy tylko pracowników zatrudnionych stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pod ziemią. Skoro powód miał w swym zakresie obowiązków tak czynności wykonywane na powierzchni, jak i czynności wykonywane pod ziemią, to nie był pracownikiem zatrudnionym wyłącznie pod ziemią.

Mając na uwadze, że powoda obowiązuje norma pracy wynosząca 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień, a nadto że jest on pracownikiem o którym mowa w art. 151⁴ § 1 k.p., w ocenie Sądu pierwszej instancji nie doszło do powstania prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji powoda, zajął nieco odmienne stanowisko. Podzielił w całości ustalenia faktyczne. Co do kwalifikacji prawnej, zgodził się ze stanowiskiem, że powoda obowiązywał 8 - godzinny czas. Mając na uwadze wskazane normy czasu pracy, Sąd odwoławczy wskazał, że powód mógł bez przeszkód tak zorganizować sobie czas pracy, aby w ramach 8 godzin pracy wykonać powierzone mu obowiązki, w szczególności mając na uwadze zajmowane stanowisko i biorąc pod uwagę średni czas przebywania pod ziemią wynikający bezpośrednio ze złożonych do sprawy wydruków RCP. Sąd ten wskazał, że organizacja pracy u pozwanej wymuszała na powodzie poświęcenie kilkunastu minut na rozmowę ze sztygarem ze zmiany poprzedniej i zapoznanie się z wpisami w książce raportowej oraz uczestnictwo w odprawach, jednak czas ten był kompensowany przez krótszy czas pracy powoda po wyjeździe na powierzchnię. Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego powód nie udowodnił w żaden sposób

wykonywania pracy w nadgodzinach, gdyż z zapisów przedłożonego wydruku RCP, potwierdzającego czas pracy na dole, wynika, że posiadał on wystarczająco dużo czasu do wykonywania pozostałych obowiązujących go czynności i brak jest uzasadnienia od przekroczenia 8 – godzinnego czasu pracy. Sąd odwoławczy zwrócił też uwagę, że powód nie wystąpił o zgodę na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. W jego ocenie oddział, którym powód kierował nie miał statusu „wyodrębnionej komórki organizacyjnej” w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.

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

1) art. 151 § 1 k.p, w związku z § 10 ust. 2 pkt 1 w zw. z art. 145 § 1 k.p. i § 10 ust. 4, § 17 ust. 1, § 17 ust. 2 i 4 i § 18 ust. 1 regulaminu pracy Kopalni (...) „P.” w J., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że powoda obowiązuje 8 godzinny czas pracy, przy czym w § 18 ust. 1 tego regulaminu pracy zastrzeżono, że każda ze zmian pracowników zatrudnionych pod ziemią trwa 7,5 godziny.

2) art. 151 § 1 k.p. w związku z § 10 ust. 2 pkt 1 w zw. z art. 145 § 1 k.p. i § 10 ust. 4, § 17 ust. 1, § 17 ust. 2 i 4 i § 18 ust. 1 regulaminu pracy Kopalni (...) „P.” przez przyjęcie, że praca w godzinach nadliczbowych może zostać skompensowana w ten sposób, że mimo obowiązku powoda do stawiennictwa w pracy przed jej formalnym rozpoczęciem z uwagi na obowiązkowe uczestnictwo w odprawie i zapoznanie się z dokumentacją dotyczącą sytuacji panującej na kopalni i zagrożeniach dla pracowników, a po wyjeździe pracowników do zapoznania się z raportami sporządzonymi przez sztygarów zmianowych z całego oddziału, dokonania ich zatwierdzeń oraz zdania raportu z wykonanych prac przełożonym i zaplanowania robót na kolejne zmiany, biorąc pod uwagę średni czas przebywania powoda pod ziemią, powinien był tak zorganizować swój czas pracy aby w 8 godzinach wykonać wszystkie powierzone mu czynności,

3) art. 145 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona

wyłącznie w przypadku stosownego zapytania, podczas gdy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy, natomiast brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków może być zakwalifikowane jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej że w dyspozycji pracodawcy jest prowadzenie RCP (rejestr czasu pracy).

4) art. 145 § 1 k.p. i art. 129 k.p. w związku z § 10 ust. 2 pkt 1 i § 10 ust. 4, § 17 ust. 1 i 2, § 17 ust. 2 i 4 i § 18 ust. 1 regulaminu pracy Kopalni (...) „P.” w J. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że powód nie pracował w skróconym czasie pracy, mimo iż przepisy wewnętrzne obowiązujące u pozwanej przewidują taką regulację.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Rację ma powód powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17, OSNP 2019 nr 11, poz. 131. Dokonano w nim interpretacji regulaminu pracy obowiązującego w Kopalni (...) „P.” w J. W § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu postanowiono, że dla pracowników zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy (czas pracy pozostałych pracowników zgodnie z § 10 ust. 2 pkt 2 regulaminu jest równy 8 godzinom na dobę i 40 godzinom na tydzień). Pojęcie czasu pracy zdefiniowano w § 10 ust. 3 (w sposób nie odbiegający od treści art. 128 § 1 k.p.), a w § 10 ust. 4 wskazano, że czas pracy pod ziemią liczy się od wejścia do klatki szybu wyciągowego na powierzchni do wyjścia z klatki na powierzchnię. W § 17 ust. 1 regulaminu zastrzeżono, że ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy skrócony czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosi odpowiednio 7 lub 6 godziny w zależności od rodzaju wykonywanych pracy (enumeratywnie wskazanych w regulaminie). W uzupełnieniu w § 17 ust. 2 i 4 regulaminu podniesiono, że praca w godzinach

nadliczbowych na stanowiskach wymienionych w ust. 1 jest zabroniona, a zakład pracy nie może naruszać skróconych norm czasu pracy, o których mowa w § 17. Z kolei w § 18 ust. 1 regulaminu zastrzeżono, że każda ze zmian pracowników zatrudnionych pod ziemią trwa 7,5 godziny.

Analiza przywołanych przepisów prawa pracy nie pozostawia wątpliwości, że u pozwanego wyróżniono kategorię „pracowników zatrudnionych pod ziemią”. Zestawiając § 10 ust. 2 pkt 1 i § 10 ust. 2 pkt 2, i konfrontując je z § 17 ust. 1 regulaminu dochodzi się do wniosku, że wymiar dobowego czasu pracy dla tej grupy wynosi 7,5 godziny na dobę (w każdym tygodniu 37,5 godziny – w tym zakresie nie posłużono się wzorcem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy), przy czym na poczet tego wymiaru nie zalicza się tylko pracy „pod ziemią”, ale całokształt czasu pracy. W § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu pracy nie dokonano wyróżnienia przedmiotowego, posłużono się natomiast podkreśleniem podmiotowym. Norma skrócona dotyczy pracownika zatrudnionego pod ziemią, a nie wykonywania przez niego pracy pod ziemią - tą kwestią zajął się bowiem § 17 ust. 1 regulaminu. W rezultacie, można uznać, że skrócona norma czasu pracy wynosi 7,5 godziny, przy czym przy wymienionych w regulaminie czynnościach pracownik nie może pracować dłużej niż 6 lub 7 godzin. Alternatywne spojrzenie prowadzi do wniosku, że u pozwanego wprowadzono kilka rodzajów skróconego czasu pracy. Pierwszy dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych pod ziemią (bez względu na wykonywane czynności), drugi i trzeci (6 i 7 godzinny), ma zastosowanie do osób realizujących wymienione w § 17 ust. 1 regulaminu pracy czynności. Zapatrywanie to jest jednak fałszywe.

Do powyższego argumentu wypada dodać, że przywołane postanowienia regulaminu pracy znajdują oparcie w art. 145 § 1 k.p., który upoważnia do skrócenia czasu pracy poniżej normy określonej w art. 129 k.p. dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia. Wspomnieć też należy, że art. 145 k.p. obowiązujący od dnia 1 stycznia 2004 r. zastąpił art. 130 § 2 k.p. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że do dnia 31 grudnia 2003 r. skrócony system czasu pracy obowiązywał na określonych stanowiskach pracy w czasie trwania szczególnych warunków pracy. Przepis art. 130 § 2 k.p. nawiązywał zatem do aspektu przedmiotowego.

Wyeliminowanie lub ustanie szczególnych warunków pracy sprawiało, że automatycznie przestawała obowiązywać skrócona norma czasu pracy. Aktualnie obowiązujący art. 145 k.p. odwołuje się do czynnika podmiotowego. Skrócenie czasu pracy dotyczy pracownika, a nie jego stanowiska pracy (zob. K. Rączka, *Systemy czasu pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 2004, nr 2, s. 18). Zmiany te nie oznaczają, że pracodawca nie może posługiwać się metodą mieszaną. Z jednej strony, obniżyć czas pracy poniżej norm z art. 129 § 1 k.p. dla danej grupy pracowników (co wydaje się mieć miejsce w § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu), z drugiej, limitować czas wykonywania poszczególnych prac (co zdaje się zostało odzwierciedlone w § 17 ust. 1 regulaminu). Skrócenie czasu pracy (obniżenie norm czasu pracy) w rozumieniu art. 145 § 1 k.p. dotyczy jednak pracownika, a nie jego stanowiska pracy, czy też rodzaju wykonywanych czynności. Oznacza to, że z pozycji wystąpienia godzin nadliczbowych racjonalne jest przyjęcie, że znaczenie ma tylko reglamentacja podmiotowa z § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu, a obostrzenie przedmiotowe z § 17 ust. 1 regulaminu należy postrzegać jako gwarancję nie prowadzącą do obniżenia norm czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., która jednak może być sankcjonowana w inny sposób. Na tym etapie rozważań staje się jasne, że powoda obowiązywała 7,5 godzinna dobową norma czasu pracy (37,5 godzinna tygodniowa norma czasu pracy), mająca oparcie w § 10 ust. 2 pkt 1 regulaminu w związku z art. 145 § 1 k.p. Okazuje się zatem, że fałszywa jest teza Sądu Okręgowego, że powód powinien być rozliczany za przekroczenie 8 godzin pracy na dobę. Oznacza to, że doszło do naruszenia przepisów wskazanych w pierwszej i czwartej z wymienionych podstaw skargi kasacyjnej.

Trafny jest również zarzut zawarty w drugiej podstawie skargi kasacyjnej. Rację ma też skarżący, gdy zarzuca obrazę art. 151 § 1 k.p. Powód słusznie stwierdza, że norma dobową z art. 129 § 1 k.p. nie podlega uśrednieniu. Przepis wyznacza bowiem powstanie godzin nadliczbowych w każdej dobie. Powołanie się w skardze na ten argument zwalcza pogląd Sądu odwoławczego, dopuszczający równoważenie się przekroczeń czasu pracy w danej dobie z niedopracowaniem w innej. Algorytm tego rodzaju nie ma pokrycia w obowiązujących przepisach. Klarownie w art. 129 § 1 k.p. zestawiono bowiem normę dobową 8 godzinną z

„przeciętną” norma tygodniową (wynoszącą 40 godzin). Aspekt systemowy nie pozwala zatem na traktowanie normy dobowej jako „przeciętnej”, czyli bilansującej się w dłuższym niż doba okresie. Sprawia to, wbrew zapatrywaniu Sądu Okręgowego, że w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. wyznacznikiem pracy „ponad” jest dana doba, w której pracownik świadczył pracę. Przekroczenie normy dobowej skutkuje powstaniem godzin nadliczbowych, a „czas niedopracowany” w innych dobach co najwyżej może zostać uwzględniony przy rozliczeniu, jeśli spełnione zostaną przesłanki wskazane w art. 151² § 2 k.p.

Dodać w tym miejscu należy, że nieprawidłowy jest też inny pogląd Sądu odwoławczego, który rzutował na rozstrzygnięcie. Sąd ten suponował, że powód mógł tak zorganizować swój czas pracy, aby wykonać powierzone mu obowiązki w ramach obowiązującej normy czasu pracy. W odpowiedzi na tego rodzaju sposób myślenia trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. normalne wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych powiązane zostały z „pracą”, a nie hipotetyczną możliwością niezmieszczenia się przez pracownika w normie czasu pracy. Zależność ta wynika stąd, że to pracodawca jest organizatorem czasu pracy, a zatem sugestie kierowane pod adresem pracownika co do możliwości wykonania pracy w ramach czasu pracy nie są nośnym argumentem – mogą mieć one znaczenie w przypadku pracowników wymienionych w art. 151⁴ § 1 k.p. (Sąd Okręgowy wykluczył jednak, że powód do tej kategorii należy).

Trzecia podstawa skargi kasacyjnej oparta została na fałszywym założeniu. Sąd Okręgowy bowiem nie uzależniał prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wystąpienia do pracodawcy o zgodę na świadczenie pracy ponad obowiązujące go normy. Argumentując swoje stanowisko, wspomniał jedynie, że „nic nie stało na przeszkodzie, aby zwrócił się o umożliwienie mu pracy w godzinach nadliczbowych”. Stwierdzenie te nie oznacza jednak, że Sąd Okręgowy uzależniał dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych od zapytania pracodawcy. W rezultacie, należy stwierdzić, że zarzut naruszenia art. 145 § 1 k.p. nie potwierdził się.

Mając na uwadze całokształt argumentacji, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. należało orzec jak sentencji.

