



Sygn. akt I PSKP 19/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z powództwa J. O.

przeciwko W. Spółce Akcyjnej w W.

o zapłatę wynagrodzenia za pracę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 8 lutego 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie

z dnia 12 listopada 2020 r., sygn. akt VII Pa 157/19,

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od powoda J. O. na rzecz pozwanej W. Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód J. O. domagał się zasądzenia od strony pozwanej – W. S.A. z siedzibą w W. Oddział P. w K. kwoty 49.928,08 zł, w tym: za okres od 1 czerwca 2012 r. do 31 marca 2015 r. oraz od 1 czerwca 2015 r. do 30 maja 2016 r. tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych raz dodatku za pracę w godzinach nocnych wraz z ustawowymi odsetkami.

Wyrokiem z 23 maja 2019 r., wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 1720/15/N, Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie zasądził do strony pozwanej W. S.A. w W. Oddział P. w K. na rzecz powoda J. O. kwotę 6.895,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi w sposób wskazany w wyroku (pkt I); w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II); nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie kwotę 345 zł tytułem opłaty od pozwu w części uwzględniającej powództwo, od której ponoszenia powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwotę 263,97 zł tytułem wydatków, które na czas postępowania obciążały tymczasowo Skarb Państwa (pkt III); zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.296 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV); wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.075,95 zł (pkt V).

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 12 listopada 2020 r. w K. sprawy z powództwa J. O. przeciwko W. Spółce Akcyjnej w W. o zapłatę na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 23 maja 2019 r. sygn. akt IV P 1720/15/N oddalił apelację i zasądził od J. O. na rzecz W. Spółki Akcyjnej w W. 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Jako bezsporne Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana jest przedsiębiorstwem usługowym funkcjonującym na rynku przewozów pasażerskich, którego główna działalność polega na obsłudze podróżnych w wagonach restauracyjnych, barowych, sypialnych i z miejscami do leżenia. W celu wykonywania tych zadań zatrudnia ona (na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony) konduktorów oraz współpracuje (na podstawie umów zleceń) z osobami wykonującymi obowiązki asystentów obsługi pasażerów. Spółka posiada

cztery oddziały: Oddział W., Oddział K., Oddział G., Oddział S.. Powód był zatrudniony o strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z 26 marca 1981 r. (zawartej ówczesznie pomiędzy Przedsiębiorstwem „W.” Zakład w K.) ostatnio na stanowisku konduktora wagonów sypialnianych i z miejscami do leżenia. Wykonywał pracę w ramach Oddziału K.. Jego średnie miesięczne wynagrodzenie, wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.075,95 zł. Na mocy zawartego między stronami porozumienia z 30 marca 2015 r. powód od 1 kwietnia 2015 r. do 31 maja 2015 r. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej i za ten okres otrzymywał wynagrodzenie w wysokości stanowiącej 60% wynagrodzenia. Niesporne było również, że konduktorzy wykonywali pracę w ramach obsługi tzw. relacji, czyli drogi przejazdu pociągu pomiędzy punktem rozkładowym początkowym i końcowym. Najdłuższa relacja wymagająca zapewnienia obsługi to tzw. „4-dniówka”, trwająca około 90 godzin. Najkrótsza relacja wynosiła około 36 godzin. Średni czas wyjazdu dwudniowego to około 40 godzin.

Zasady rozliczania czasu pracy świadczonej przez powoda u strony pozwanej regulował Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 15 marca 2004 r. wraz z 5 Protokołami Dodatkowymi, a także Regulamin Pracy z 15 marca 2004 r. wraz z 10 aneksami. Kwestie dotyczące czasu pracy oraz zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych u strony pozwanej w okresie spornym uregulowane były również innymi wewnętrznymi aktami prawnymi - uchwałami zarządu W. S.A., zarządzeniami Dyrektora Naczelnego W. S.A. w sprawie tabeli zadań i stawek wynagrodzeń ryczałtowych oraz harmonogramów obsługi relacji.

W Regulaminie Pracy (aneks nr 1 z 23 kwietnia 2004 r.) dla konduktorów przyjęto równoważny system czasu pracy, w którym czas pracy mógł być przedłużony do 16 godzin. Miejsce, czas rozpoczynania i zakończenia pracy oraz terminy i godziny przekazania obowiązków po wykonaniu zmiany określone zostały w harmonogramach obsługi relacji stanowiących załącznik nr 2a do Regulaminu Pracy. Zgodnie z Protokołem Dodatkowym nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 15 marca 2004 r. za obsługę relacji objętych rocznymi rozkładami jazdy konduktorom przysługiwało wynagrodzenie ryczałtowe, które składało się z podstawowego wynagrodzenia ryczałtowego, będącego iloczynem

podstawowej godzinowej stawki za relację oraz całkowitego czasu relacji (wyrażonego w godzinach) pomniejszonej o przewidywany wymiar pracy w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia wraz z dodatkiem, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., zastąpionego ryczałtem, którego wysokość odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych, do wyliczenia którego przyjmowano stawkę godzinową w wysokości 8,70 zł, a także dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, zastąpionego ryczałtem, którego wysokość odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej, który wyliczano zgodnie z postanowieniami art. 151⁸ k.p. Stawki wynagrodzenia za poszczególne relacje określone były przez stronę pozwaną w Tabelach Zadań i Stawek Wynagrodzeń Ryczałtowych na Rozkład Jazdy na dany rok, które stanowiły aneksy do zarządzeń Dyrektora Naczelnego W. S.A (dotyczyły rozkładów jazdy na lata: 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016) lub wprowadzane były w drodze Uchwały Zarządu W. S.A. wraz z harmonogramami obsługi relacji.

W przypadku, gdy jeden wagon obsługiwany był przez jednego konduktora lub asystenta konduktora pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości: 1 godzina z dodatkiem 100% i 1 godzina z dodatkiem 50%. W przypadku, gdy jeden wagon obsługiwany przez dwóch konduktorów lub konduktora i asystenta pracownikowi naliczane było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 0,5 godziny z dodatkiem 100% i 0,5 godziny z dodatkiem 50%. Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych był zatem skalkulowany na poziomie 2 godzin na każdą wykonaną w miesiącu jazdę w ramach obsługi relacji. Im większa liczba relacji w danym miesiącu, tym większy proporcjonalnie był wypłacany w danym miesiącu ryczałt za godziny nadliczbowe. Każdorazowo dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych obliczano w oparciu o wynagrodzenie pracownika, wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową, zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy i Protokołami Dodatkowymi do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Dla pracowników strony pozwanej wyznaczono porę nocną w godzinach od 22:00 do 6:00. Ryczałt za pracę w porze nocnej wypłacany był na podstawie ust. 3 Protokołu Dodatkowego Nr 1 do Układu Zbiorowego Pracy w W. S.A. z 15 marca

2004 r. według stawek określonych w Tabeli Zadań i Stawek Wynagrodzeń Ryczałtowych. Niesporne było również, że powód jako konduktor w okresie objętym pozwem otrzymywał wynagrodzenie za każdą godzinę, podczas której pozostawał w drodze, tj. za cały czas trwania danej relacji (zarówno za czas pracy, jak i czas odpoczynku przewidziany w harmonogramie). Wynagrodzenie w stawce godzinowej za czynności wykonywane poza obsługą relacji wypłacane było powodowi według stawki przewidzianej w zawartej z nim umowie o pracę. Strona pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy w formie miesięcznej karty ewidencji wykonanych zadań konduktora, w której godzinowo określano czas trwania dyżurów, szkoleń oraz opóźnień przyjazdów pociągów. W ewidencji zaznaczano dni pracy związane z realizacją danego zadania oraz dni urlopów oraz zwolnień lekarskich poszczególnych pracowników.

Zakres obowiązków powoda określała przede wszystkim Instrukcja dla konduktorów wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia WSR-12 obowiązująca od 1 kwietnia 2004 r. Zasadniczo obowiązki sprowadzały się one do obsługi pasażerów, dbania o ich bezpieczeństwo i obsługi urządzeń technicznych znajdujących się w wagonach. Konduktor obowiązany był przy tym do podejmowania określonych czynności nie tylko w trakcie jazdy, ale też przed jej rozpoczęciem, jak i po jej zakończeniu. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w szczególności instrukcja WSR-12, stanowił podstawę do ustalenia, że w zakres obowiązków konduktora wchodziło: sprawdzenie stanu wagonów i stopnia przygotowaniu ich do podróży (zarówno pod względem przygotowania ich dla podróżnych, jak i stanu technicznego); przyjęcie pasażerów do wagonu (sprawdzenie biletów, wskazanie przedziałów, udzielenie wstępnych informacji o podróży, przyjęcie zamówienia na ciepły napój); obsługa podróżnych w trakcie jazdy (m.in. pomoc w lokowaniu podróżnych na miejscach, sprawdzanie poprawności zajęcia miejsc oraz zakładanie pasów ochronnych, podanie pasażerom poczęstunku, obudzenie wszystkich pasażerów i poinformowanie ich o tym, którymi drzwiami mogą wysiąść, a następnie wypuszczenie wszystkich pasażerów z dwóch wagonów jednymi drzwiami); regularne sprawdzanie w trakcie jazdy, w odstępach ok. pół godziny, czy w wagonie nie powstało zagrożenie pożarem, a także sprawowanie nadzoru nad właściwym działaniem instalacji i

urządzeń wagonowych: ogrzewania, oświetlenia, instalacji wodnej itp.; dokładne sprawdzenie przedziałów po opuszczeniu ich przez podróżnych; wypełnienie raportu z jazdy; posprzątanie wagonu zgodnie z instrukcją czyszczenia i przygotowanie przedziałów do dalszej jazdy (w tym zmiana pościeli); sprzątanie wagonów W1 i Bc na stacjach zwrotnych oraz utrzymania tych wagonów w należytym stanie sanitarno-technicznym; właściwa eksploatacja oraz bieżący nadzór nad urządzeniami gazowymi zainstalowanymi w wagonach oraz urządzeniami technicznymi; obsługa oraz eksploatacja, a także bieżący nadzór indywidualnych urządzeń grzewczych zainstalowanych w wagonach (piece i instalacja c.o.) w trakcie jazdy oraz na stacjach zwrotnych; wodowanie wagonu w sytuacjach awaryjnych, a także obsługa kas fiskalnych.

W czasie jazdy pociągu i w przerwach pomiędzy czynnościami związanymi z obsługą podróżnych lub wagonu, drzwi przedziału służbowego powinny być otwarte, a przedział oświetlony. Powód zobowiązany był również do sprzątania wagonów W1 i Bc na stacjach zwrotnych oraz utrzymania tych wagonów w należytym stanie sanitarno-technicznym, do właściwej eksploatacji oraz bieżącego nadzoru nad urządzeniami gazowymi zainstalowanymi w wagonach oraz urządzeniami technicznymi, do obsługi oraz eksploatacji, a także bieżącego nadzoru indywidualnych urządzeń grzewczych zainstalowanych w wagonach (piece i instalacja c.o.) w trakcie jazdy oraz na stacjach zwrotnych, wodowania wagonu w sytuacjach awaryjnych, a także do obsługi kas fiskalnych. Ponościł on również odpowiedzialność materialną za powierzone mienie oraz inwentarz wagonu od chwili jego przyjęcia do zdania na stacji macierzystej. Do obowiązków konduktorów wagonów sypialnianych należało również zapewnienie, aby w godzinach nocnych, tj. od 22:00 do 6:00 panowała cisza i porządek w wagonie. W tych godzinach konduktor miał wykonywać swoje obowiązki (np. przyjmować podróżnych, budzić wysiadających czy palić w piecu), tak, aby nie zakłócać snu pasażerom w wagonie (§ 23 ust. 9). Na polecenie przełożonego konduktor (...) obowiązany był wykonywać obowiązki dodatkowe, takie jak: pełnienie dyżurów, konwojowanie wagonów, ogrzewanie wagonów i inne prace związane z obsługą wagonów" (§ 4 ust. 6). Był on też zobligowany: do uzupełniania wiadomości ze znajomości obsługi urządzeń wewnętrznych wagonu oraz układów jezdnych (§ 7 ust. 6 pkt 2); znać i stosować

przepisy oraz instrukcje w zakresie wykonywanej pracy o użytkowaniu urządzeń na gaz płynny i urządzeń chłodniczych, o ogrzewaniu wagonów osobowych normalnotorowych, o obsłudze elektrycznych urządzeń oświetleniowych i wentylacyjnych wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia, dla konwojentów wagonów, odprowadzających i odbierających wagony z napraw, rewizji i serwisów technicznych dotyczące obsługi i utrzymania w eksploatacji hamulców taboru kolejowego MW-56" (§ 9); posiadać w czasie wykonywania pracy w wagonie książki stałego wyposażenia technicznego wagonu sypialnego lub z miejscami do leżenia, instrukcję obsługi urządzeń grzewczych wagonu, instrukcję obsługi urządzeń na gaz płynny propan-butan i urządzeń chłodniczych..." (§ 10 ust. 8). Konduktorzy byli zatem odpowiedzialni za należyte utrzymanie wagonu pod względem stanu technicznego i sanitarnego oraz odpowiadali materialnie za jego mienie (§ 15 ust. 1).

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że powód zapoznał się z regulacjami pracodawcy dotyczącymi czasu pracy. Otrzymał też (18 czerwca 2004 r. i 21 października 2015 r.) informacje o warunkach zatrudnienia, które wskazywały na obowiązujący go równoważny system czasu pracy z art. 136 k.p., przy czym dobową normą czasu pracy wynosiła do 16 godzin, a praca trwała zgodnie z ustalonym na dany miesiąc rozliczeniowy harmonogramem czasu pracy. Informacja o warunkach zatrudnienia z 21 października 2015 r. wskazywała natomiast na wprowadzenie czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego, w miejsce dotychczasowego jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego. Sąd Rejonowy ustalił też, że od 1 maja 2004 r. u strony pozwanej funkcjonowały harmonogramy obsługi relacji (ich wprowadzenie, tak jak i wdrożenie równoważnego systemu czasu pracy opisanego w art. 136 k.p. zostało poprzedzone szeroką konsultacją ze związkami zawodowymi, które zaaprobowwały przedmiotowe rozwiązania dla kontrolerów), określające łączny czas danej relacji, system obsługi oraz godziny rozpoczynania i kończenia pracy przez konduktorów (ewentualnie asystentów) obsługujących daną relację.

W relacjach obsługiwanych przez konduktorów w skład pociągu wchodziły po dwa wagony - sypialny i z miejscami do leżenia. W harmonogramach uwidoczniiony był planowany czas pracy każdego z konduktorów (asystentów) przy obsłudze

danej relacji - od momentu stawienia do pracy oraz czas jej zakończenia (po przyjeździe do stacji docelowej i rozliczeniu dokumentów). Pozwany pracodawca planował pracę konduktorów obsługujących daną relację w ten sposób, że jeden członek z dwuosobowej załogi w wyznaczonym przedziale czasowym miał pracować obsługując dwa wagony, a drugi w tym czasie miał odpoczywać. Jeden z członków załogi rozpoczynał swoją pracę zawsze od odpoczynku, w którym to czasie nie pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Konduktor miał obowiązek pobrać od dyspozytora dokumentację drogową dla obu wagonów (dla każdego wagonu wydawana była odrębna teczka z dokumentami drogowymi). Na dokumentację tę składały się m.in. raport z jazdy, bilety, aktualne zarządzenia oraz harmonogram danej relacji. Kończąc zmianę i udając się na odpoczynek konduktor był zobowiązany przekazać wymienione dokumenty drugiemu członkowi załogi konduktorskiej. Czas trwania odpoczynku w czasie relacji był z reguły równoważny pod względem długości z czasem przewidzianym w harmonogramie obsługi relacji jako czas wykonywania pracy. Odpoczynek dobowy konduktora (asystenta) był zaplanowany każdorazowo w harmonogramie w wymiarze minimum 11 godzin, a w przypadku wcześniejszego wykonywania przez pracownika pracy w wymiarze 12 godzin i więcej (maksymalnie do 16 godzin), w wymiarze odpowiadającym liczbie godzin pracy. W kartach ewidencji czasu pracy powoda tabela przeznaczona na określenie liczby godzin relacji została podzielona na czas pracy oraz czas odpoczynku. W przypadku przeważającej liczby relacji przypadających na dany miesiąc czas odpoczynku stanowił połowę czasu trwania całej relacji. Pomimo takiego obowiązku konduktorzy - w tym również powód - w spornym okresie faktycznie nie wdrożyli organizacji czasu pracy opartej o harmonogramy obsługi relacji, a w praktyce - mocą własnych decyzji - każdy konduktor z pary obsługiwał podczas całej relacji jeden „swój” wagon, a zatem dwa wagony były równocześnie obsługiwane przez dwóch konduktorów, w związku z czym żaden z nich nie wykorzystywał zgodnie z przeznaczeniem czasu przewidzianego w harmonogramie na odpoczynek. W związku z tym dokumenty dotyczące danego wagonu były wypełniane wyłącznie przez jednego z konduktorów obsługujących daną relację. Sposób pracy niezgodny z harmonogramami był stosowany przez konduktorów samowolnie, bez polecenia pracodawcy i nie wynikał z zakresu zleconych im do

wykonania obowiązków, gdyż wszystkie zadania dotyczące obsługi dwóch wagonów byli oni w stanie wykonać w pojedynkę w czasie, który zgodnie z harmonogramem obsługi relacji był ich czasem pracy. W razie ustalenia takiego faktu pracodawca odnotowywał go w protokołach, czy raportach służbowych i wnosił o wyjaśnienia tego stanu rzeczy. Instrukcja WSR-12 przewidywała możliwość zgłaszania przez konduktorów zastrzeżeń, dotyczących ewentualnych przeszkód w realizacji przez nich. zgodnie z harmonogramem, prawa do odpoczynku w czasie trwania relacji przy użyciu „Raportu z jazdy”, o którym mowa w § 15 ust. 10 oraz § 27 pkt 2 instrukcji WSR-12, wypełnianego podczas podróży, w którym konduktor obowiązany był czynić odpowiednie adnotacje o wszelkich zajściach, wydarzeniach i utrudnieniach zaistniałych w czasie pełnienia obowiązków. Powód nie informował strony pozwanej o wykonywaniu pracy niezgodnie z obowiązującymi go harmonogramami obsługi relacji, a w dokumentacji dotyczącej podróży nie wpisywał żadnych uwag, dotyczących tych nieprawidłowości. W miejscu przeznaczonym na sprawozdania opisowe wpisywał adnotacje dotyczące ewentualnych komplikacji, opóźnień, sprzątanía wagonów. Powód nie informował również, że nie jest w stanie wykonać w pojedynkę obowiązków, zgodnie z czasem opisanym jako czas pracy w harmonogramie obsługi relacji, w szczególności nie zgłaszał takich uwag kierownikowi obsługi konduktorskiej A. B., ani uczestniczącej w spotkaniach ze związkami zawodowymi specjalistce ds. kadr K. S..

Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana w spornym okresie zapewniała miejsca dla wypoczynku konduktorów w obsługiwanych przez nich pociągach w kuszecie lub wagonie sypialnym (przedział przeznaczony do odpoczynku konduktorów miał być wyłączony z dostępności dla podróżnych, choć miał dokładnie taki sam standard i możliwy był w nim stosowny wypoczynek).

W spornym okresie, zgodnie ze stosowaną przez stronę pozwaną zasadą, dla powoda jako konduktora ustalano miesięczne grafiki obejmujące 6 relacji, w ramach których łączny czas pracy z reguły nie przekraczał normy czasu pracy na dany miesiąc. W przypadku, gdy w grafiku powoda przewidziane zostało więcej niż 6 relacji, dochodziło do przekroczenia normatywnego czasu pracy, a zatem powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Powierzenie powodowi obsługi

więcej niż 6 relacji odbywało się na podstawie złożonych przez niego wniosków o wpisanie czy skreślenie zjazd dodatkowych, a więc było dobrowolne, a strona pozwana nie stosowała nacisków w tym zakresie. Powód złożył wniosek o wpisanie go na listęjazd dodatkowych 14 lutego 2011 r., a o skreślenie go z tego wykazu 12 października 2013 roku. Praca w godzinach nadliczbowych miała również miejsce w przypadku opóźnień, występujących na poszczególnych relacjach. W czerwcu, lipcu, sierpniu 2012 r., lipcu i sierpniu 2013 r., lipcu, sierpniu i wrześniu 2014 r. oraz od lipca do października 2015 r. liczba godzin przepracowanych przez powoda była wyższa niż przewidziany normatywny wymiar czasu pracy. Z uwagi na fakt, że zgodnie z Instrukcją WSR-12 asystenci nie byli upoważnieni do sprzedawania podróжным biletów i przeprowadzania ich kontroli, a także nie obsługiwali i nie rozliczali kas fiskalnych, przewidziany w harmonogramach obsługi relacji odpoczynek powoda, gdy obsługiwał on wagon razem z asystentem (miało to miejsce 18-20 czerwca 2012 r., 28-30 czerwca 2012 r., 15-19 lipca 2012 r., 7-11 sierpnia 2012 r., 17-21 sierpnia 2012 r., 8-10 lipca 2013 r., 11-13 lipca 2013 r., 17-21 sierpnia 2013 r., 1-5 lipiec 2014 r., 7-11 lipca 2014 r., 24-28 sierpnia 2014 r., 8-12 sierpnia 2014 r., 17-21 lipca 2015 r., 6-10 sierpnia 2015 r., 25-27 sierpnia 2015 r., 4-6 września 2015 r. 25-27 października 2015 r.) był przerywany z przyczyn od powoda niezależnych (w czasie określonym w harmonogramach obsługi relacji jako czas odpoczynku powód wykonywał pracę polegającą na sprzedaży podróжным biletów i dokonywaniu ich kontroli).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda było uzasadnione jedynie częściowo.

Sąd Rejonowy wskazał, że wysokość należnego powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w porze nocnej uwzględniająca rzeczywistą ilość czasu przepracowanego przez niego w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej w czasie, który zgodnie z harmonogramami obsługi relacji był dla niego czasem pracy oraz w czasie przewidzianym w harmonogramach obsługi relacji jako czas odpoczynku podczas relacji obsługiwanych wraz z asystentem, a także w przypadku wydłużenia czasu trwania poszczególnych relacji z uwagi na opóźnienia pociągu-przy uwzględnieniu wypłaconych mu już w spornym okresie tytułem ryczałtu kwot - wynosiła 6.895,58 zł, w tym 5.467,25 zł tytułem dodatków za

pracę w godzinach nadliczbowych i 1.428,33 zł tytułem dodatków za pracę w porze nocnej.

Sąd Rejonowy wskazał, że analiza zleconych konduktorom do wykonania obowiązków zawodowych w świetle obowiązujących przepisów, doprowadziła go do przekonania, że strona pozwana mogła dla tej kategorii pracowników wprowadzić równoważny system czasu pracy z art. 136 k.p. Sąd podkreślił przy tym, że przed zastosowaniem tego systemu czasu pracy strona pozwana przeprowadziła szerokie konsultacje w tym zakresie ze związkami zawodowymi. Powód został zapoznany z regulacjami pracodawcy dotyczącymi czasu pracy, otrzymał informacje o warunkach zatrudnienia. Powód nie kwestionował w trakcie zatrudnienia ani tych regulacji, ani faktu, że niemożliwe jest wykonanie obowiązków konduktora w systemie opisanym w harmonogramach obsługi relacji tj. przy założeniu, że jeden konduktor obsługuje dwa wagony, drugi odpoczywa, ani nie kwestionował godzin pracy uwidoczniionych w karatach pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że z treści aktów wewnętrznych, w tym w szczególności instrukcji dla konduktorów wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia WSR-12, wynikało, że praca konduktora nie polegała na częściowym pozostawaniu w pogotowiu do pracy, bowiem w czasie w przewidziany w harmonogramie jako czas pracy danego członka załogi, konduktor ten wykonywał swoją pracę w sposób nieprzerwany (wykonywał czynności związane z dokładnym sprawdzeniem stanu technicznego wagonu przed jego przyjęciem, przyjmował na pokład podróżnych, który obsługiwał-udzielał niezbędnych informacji o podróży, wskazywał miejsca, sprzedawał bilety, podawał poczęstunek, budził przed końcem podróży, wypuszczał z pociągu wyznaczonymi drzwiami, a także był zobowiązany do sprawdzania co pół godziny, czy nie istnieje stan zagrożenia pożarem), a nie pozostawał w częściowym pogotowiu do pracy, to jednak uzasadnione było przyjęcie, że praca ta polegała w znacznej mierze na dozorcze urządzeń (do obowiązków powoda wykonywanych w czasie pracy należała m.in. właściwa eksploatacja oraz bieżący nadzór nad urządzeniami gazowymi zainstalowanymi w wagonach oraz urządzeniami technicznymi, obsługa oraz eksploatacja, a także bieżący nadzór indywidualnych urządzeń grzewczych zainstalowanych w wagonach (piece i instalacja c.o.), kontrola sprawności oświetlenia, sygnałów

końcowych wagonu oraz instalacji gazowej i wodnej)). W związku z tym, skoro praca powoda polegała m.in. na dozorze urządzeń i tym samym uzasadnione było objęcie go przez stronę pozwaną systemem równoważnego czasu pracy z możliwością przedłużenia dobowego czasu pracy do 16 godzin, który to system czasu pracy został przewidziany w § 9 Regulaminu Pracy obowiązującego u strony pozwanej.

Sąd uznał, że brak było podstaw, aby dokonywać rozliczenia czasu pracy powoda według zasad obowiązujących dla podstawowego systemu czasu pracy. Sąd Rejonowy, powołując się na stanowisko doktryny dotyczące jednorodności czynności dozoru urządzeń, zaznaczył, że praca konduktorów W. S.A. w zakresie obowiązków spoczywających na tych pracownikach nie była pracą typową, którą można jednoznacznie zakwalifikować jeżeli chodzi o charakter zadań, które łączą sobie swoistości wynikające z dwóch rodzajów prac - pozostawania w częściowym pogotowiu do pracy i dozorze urządzeń, jednak w jego ocenie konduktor wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia w znacznej mierze jednak dozoruje urządzenia, czy stan pasażerów, skoro klienci W. w wagonach sypialnych i do leżenia głównie jednak śpią. Analizując pozostałe czynności konduktorów (poza dozorem urządzeń), a związane z przyjęciem pasażerów, sprzedażą/kontrolą biletów i sprzedażą przekąsek, czy wypełnieniem dokumentacji w kontekście określonych potrzeb organizacyjnych pracodawcy funkcjonującego na rynku przewozów pasażerskich, stwierdził, że intensywność tych obowiązków nie przekraczała ram zakreślonych przez ustawodawcę przy konstruowaniu art. 136 k.p. mówiącego o dozorze urządzeń lub pozostawania w częściowej gotowości do pracy. Sąd I instancji podkreślił, że konduktorzy - mocą własnych decyzji - nie stosowali się do harmonogramów obsługi relacji dzielących czas konduktora w trakcie obsługi relacji na czas pracy oraz czas odpoczynku, mimo że brak było podstaw do ustalenia, że konduktor nie był w stanie obsługiwać jednocześnie dwóch wagonów z uwagi na zakres zleconych mu zadań, a zatrudniający, pomimo oficjalnego wprowadzenia harmonogramów obsługi relacji i tak wymagał, by każdy z konduktorów obsługiwał swój wagon.

Powołując się na art. 151 k.p. i jego wykładnię, Sąd Rejonowy stwierdził, że w przypadku powoda pracą w godzinach nadliczbowych była praca ponad wyznaczony w harmonogramach obsługi relacji czas pracy, wkraczająca w czas

zaplanowany w tych harmonogramach jako odpoczynek, a także wynikającą z przedłużenia czasu trwania poszczególnych relacji w wyniku opóźnień pociągów oraz z przyznania powodowi większej liczby relacji w danym miesiącu oraz wynikająca z pełnienia obowiązków w danej relacji wraz z asystentem. Harmonogramowy czas pracy powoda był bowiem każdorazowo planowany przez pracodawcę tak, aby nie przekroczył 16 godzin, a następnie przysługiwał pracownikowi równoważny czas odpoczynku, a w trakcie postępowania nie ustalono, aby strona pozwana polecała wykonywanie pracy poza godzinami wskazanymi w harmonogramach, jak też by godziła się na wykonywanie pracy poza godzinami wskazanymi w tych harmonogramach, przy czym nie bez znaczenia pozostawało, że powód nie zgłaszał stronie pozwanej, że pracował niezgodnie z harmonogramami. W związku z tym samodzielne i samowolne podjęcie przez pracownika pracy w czasie przeznaczonym na odpoczynek nie mogło zostać potraktowane jako praca wykonywana w godzinach nadliczbowych, skoro pracownik nie otrzymał polecenia pracy w nadgodzinach, a jednocześnie brak było realnej potrzeby po stronie pracodawcy do świadczenia przez pracownika takiej pracy. Naruszenie przez pracowników ustalonej organizacji pracy nie było usprawiedliwione żadnymi okolicznościami leżącymi po stronie pracodawcy, w tym w szczególności wadliwą organizacją pracy.

Powołując się na przepis art. 151¹ k.p. i 151⁸ k.p., Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wypłacany przez stronę pozwaną ryczałt nie odpowiadał ilości godzin w rzeczywistości przepracowanych przez powoda w wymiarze ponadnormatywnym, z zaznaczeniem, że dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje niezależnie od innych należności, a zwłaszcza od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających na tę porę, a ustalenie ryczału na podstawie zaniżonego przewidywania nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wypłaty dodatku za rzeczywistą liczbę godzin przepracowanych w porze nocnej. Podkreślając, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za okres od 1 czerwca 2012 r. do 31 marca 2015 r. oraz od 1 czerwca 2015 r. do 31 maja 2016 r. oraz wynagrodzenie za pracę w porze nocnej w powyższym okresie należało się powodowi wyłącznie za pracę w czasie, który zgodnie z harmonogramami obsługi relacji był czasem pracy powoda oraz w czasie

określonym w tych harmonogramach jako czas odpoczynku, ale tylko podczas relacji obsługiwanych w okresie spornym przez powoda wraz z asystentem, a także w czasie wynikającym z przedłużenia czasu trwania poszczególnych relacji spowodowanego opóźnieniami pociągów, przy zaliczeniu na poczet należnego wynagrodzenia kwot wypłacone przez stronę pozwaną z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w porze nocnej w ramach ryczału za sporny okres.

Sąd powołując się na dyspozycję art. 322 k.p.c., uznał, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania nie jest możliwe, a zatem po rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy oraz biorąc pod uwagę wyliczenia poczynione przez biegłego z zakresu rachunkowości i finansów zasądził na rzecz powoda łącznie kwotę 6895,58 zł, w tym kwotę 5.467,25 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 1.428,33 zł tytułem dodatków za pracę w porze nocnej, oddalając dalej idące powództwo. O odsetkach Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c., zasądzając je - stosownie do dokonanych przez biegłego miarodajnych obliczeń-co do należnych tytułem dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w porze nocnej kwot za poszczególne miesiące. Mniejsza niż wyliczona przez biegłego za dany miesiąc kwota została zasądzona jedynie w wypadku, gdy kwota odsetek żądanych pozwem i rozszerzonym powództwem dochodzonych z tytułu godzin nocnych była niższa niż wyliczona przez powoda jako należna (dotyczyło to należności z tytułu dodatku za godziny nocne za: sierpień 2014 r., czerwiec 2015 r. oraz sierpień 2015 r.).

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z dyspozycją art. 113 i art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O kosztach procesu, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. rozdzielając je stosunkowo.

Apelację od wyroku wniósł powód, zaskarżając go w pkt II, III, IV i wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt II przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda dodatkowej kwoty 43.032,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, w punkcie III przez podwyższenie kosztów sądowych zasądzonych od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa, w punkcie IV przez oddalenie wniosku strony pozwanej o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów zastępstwa

procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Ponadto powód wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków E. M. i J. B. oraz dowodu z uzupełniającej opinii biegłego Andrzeja Jelonka na okoliczność wysokości dodatków do wynagrodzenia za pracę powoda w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej przy uwzględnieniu pracy powoda również w czasie przewidzianym w Harmonogramach Obsługi Relacji na tzw. „odpoczynek”.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości, oddalenie wniosków dowodowych powoda oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną. W ocenie Sądu Okręgowego orzeczenie Sądu I instancji było prawidłowe i odpowiadało prawu. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu I instancji, jednakże wyciągnął częściowo odmienne niż Sąd Rejonowy wnioski, które jednak pomimo zajęcia przez Sąd Okręgowy nieco odmiennego stanowiska w kwestii okoliczności uzasadniających stosowanie wobec powoda równoważnego systemu czasu pracy w rezultacie nie skutkowały koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku.

Za nieuzasadniony uznał Sąd drugiej instancji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., podnosząc, że Sąd I instancji wnikliwie przeprowadził postępowanie dowodowe, ocenił całokształt materiału dowodowego, i z tej oceny wyciągnął wnioski logicznie poprawne, jak również zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie dawał podstawy do prawidłowego ustalenia zakresu obowiązków powoda na stanowisku konduktora wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia, jak również sposobu ich wykonywania.

Sąd Okręgowy zważył, że pomimo prawidłowego ustalenia powyższych okoliczności faktycznych Sąd Rejonowy wysnuł nieuprawniony wniosek, że znaczna część obowiązków powoda sprowadzała się do dozoru urządzeń. Faktycznie wykonywanie czynności takiego typu mieściło się w zakresie obowiązków powoda, lecz nie dominowało w wyraźny sposób nad innymi obowiązkami odmiennego typu, w szczególności związanymi z obsługą podróży,

które były co najmniej tak samo ważne i okresowo nasilone. Prawdłowo jednak Sąd Rejonowy ustalił, że możliwe było wykonywanie wszystkich obowiązków konduktora w sposób przewidziany w instrukcji WSR-12, tj. przez jednego członka załogi w odniesieniu do dwóch wagonów, podczas gdy drugi członek załogi mógł korzystać z odpoczynku. Zapisy przedmiotowej instrukcji w tym zakresie mogły być bez większych przeszkód stosowane w praktyce, a ich treść nie świadczyła o wadliwej organizacji pracy. Postanowienia instrukcji określające poszczególne obowiązki konduktora oraz wskazujące na niedopuszczalne formy jego zachowania (jak choćby spanie w czasie służby) winny być bowiem interpretowane w ten sposób, że odnosiły się jedynie do konduktora, który w danym momencie pełnił służbę. Nie miały natomiast zastosowania do drugiego konduktora, który zgodnie z harmonogramem obsługi relacji miał korzystać z odpoczynku.

Sąd drugiej instancji zważył przy tym, że rodzaj podejmowanych przez konduktora czynności, stopień ich skomplikowania, rozłożenie ich w czasie oraz czas potrzebny do ich wykonania nie mógł stanowić podstawy do ustalenia, że konieczne było wspólne działanie w jednym czasie dwóch konduktorów. Konduktor zgłaszając się do pracy na odpowiednio długi czas przed rozpoczęciem relacji miał możliwość wykonania czynności nałożonych na niego instrukcją WSR-12, które miał podjąć przed wyruszeniem pociągu w trasę, jak pobranie dokumentacji, sprawdzenie stanu wagonów, a następnie przyjęcie pasażerów. Wypełnienie stosownej dokumentacji związanej z relacją również nie wymagało poświęcenia takiej ilości czasu, która uzasadniałby konieczność współdziałania dwóch osób. W trakcie trwania relacji, poza obowiązkami związanymi z obsługą pasażerów, które (poza ich przyjęciem) z uwagi na fakt, że miała ona miejsce w porze nocnej były znacznie ograniczone, konduktor wykonywał obowiązki związane głównie z dozorem urządzeń, ogrzewaniem wagonów i czuwaniem nad bezpieczeństwem pasażerów. Czynności te jednak nie były na tyle pracochłonne, że jedna osoba nie była w stanie im podołać, tak jak i te związane z wypuszczeniem pasażerów na stacji docelowej. W związku z tym skoro wykonywanie niezbędnych czynności przewidzianych w instrukcji WSR-12 było możliwe przez jednego członka załogi, to drugi z członków załogi mógł korzystać w tym czasie z przewidzianego dla niego w harmonogramie obsługi relacji odpoczynku. Słusznie przy tym zauważył Sąd

Rejonowy, że korzystanie przez konduktora z takiego odpoczynku było możliwe, ale za wyjątkiem relacji odbywanych przez załogę złożoną z tego konduktora i asystenta, który nie posiadał stosownych uprawnień do sprzedaży biletów, ich kontroli oraz obsługi kasy fiskalnej, a zatem w razie zaistnienia konieczności podjęcia tych czynności odpoczynek konduktora był przerywany. W konsekwencji powyższych ustaleń należało zatem uznać, że konduktorzy dobrowolnie obsługiwali pasażerów w czasie przeznaczonym na odpoczynek oraz, że tym samym w sposób nieusprawiedliwiony, bez zgody pracodawcy, naruszali ustaloną organizację pracy. Skoro bowiem jeden konduktor mógł bez przeszkód wykonywać samodzielnie pracę w obu wagonach, to brak było jakiegokolwiek konieczności dzielenia tej pracy na dwóch konduktorów, którzy pracowali w tym samym czasie, każdy w jednym wagonie. Taki podział prac, uniemożliwiający obu konduktorom odpoczynek, wynikał zatem jedynie z samowolnej, nieusprawiedliwionej obiektywnymi okolicznościami decyzji samych konduktorów, którzy podejmowali ją wbrew ustalonej przez pracodawcę organizacji pracy.

Konsekwencją powyższego była również konieczność uznania za prawidłowe ustalenia, że powód miał zapewnione prawo do odpoczynku, z którego nie korzystał w pełni jedynie z powodu własnych, nieuzasadnionych niczym działań. Podkreślić należy, że pracodawca zapewniał konduktorom miejsce do odpoczynku – wykupował miejsca w wagonie pasażerskim, w wagonie sypialnym lub kuszetce, z których mogli i powinni byli korzystać, przy czym nie była to możliwość jedynie „teoretyczna”; zastrzeżenia powoda co do niemożności skorzystania z wypoczynku, z uwagi na niezapewnienie mu miejsca lub zajęcie tego miejsca, odnotowywane przez niego w raportach, nie znalazły potwierdzenia poza sporadycznymi przypadkami. Wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd Rejonowy, oddalając wniosek powoda wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków E. M. i J. B., kontrolerów z ramienia Państwowej Inspekcji pracy, nie dopuścił się naruszenia art. 217 k.p.c. i art. 227 k.p.c. Nie budziło wątpliwości, że świadkowie ci nie mogli mieć wiedzy „z pierwszej ręki”, a ustalenia kontroli każdorazowo znajdują miejsce w protokole pokontrolnym. Sąd Okręgowy również oddalił wniosek dowodowy apelującego o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków E. M. i J. B., mając na uwadze, że teza dowodowa przedstawiona w apelacji, a zatem, okoliczności na

jakie świadkowie mieliby zeznawać (wysokości dodatków do wynagrodzenia za pracę powoda w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej przy uwzględnieniu pracy powoda również w czasie przewidzianym w harmonogramach relacji na tzw. odpoczynek) nie przystawała do tego kim są powołani świadkowie, tj. inspektorami PIP, która przeprowadzała kontrolę u strony pozwanej oraz do posiadanej przez nich wiedzy odnośnie kwestii ujętych w tezie dowodowej. Z tego względu Sąd uznał powołane dowody z zeznań świadków za nieprzydatne do wykazania faktu wskazanego w tezie dowodowej i zmierzające jedynie do przedłużenia postępowania.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 227 i 286 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku powoda o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego za zakresu finansów i księgowości Sąd odwoławczy stwierdził, że Sąd Rejonowy, dopuszczając dowód z opinii biegłego oraz określając jej zakres, jak również oceniając czy zaistniała konieczność uzupełnienia tej opinii nie był zobowiązany do uwzględnienia stanowiska powoda i do polecenia biegłemu opracowania opinii w przedmiocie obliczenia wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej również w czasie przewidzianym w harmonogramie relacji jako czas odpoczynku, a więc przy założeniach powoda. Decydując o konieczności zasięgnięcia opinii biegłego posiadającego wiadomości specjalne Sąd określa stosowną tezę oraz wskazuje w jakim zakresie biegły winien się wypowiedzieć, przyjmując określone przez sąd założenia. Przed zwróceniem się do biegłego Sąd Rejonowy musiał poczynić pewne założenia, w tym w szczególności dotyczące kluczowej kwestii ustalenia jaki system czasu pracy winien mieć zastosowanie w przypadku powoda, w oparciu o przeprowadzoną analizę materiału dowodowego zgromadzonego już w sprawie. Oczywistym jest bowiem, że sąd zlecając biegłemu sporządzenie opinii musi uprzednio gruntownie przemyśleć sprawę, rozważyć zebrany w niej materiał, gdyż stanowi to warunek jasnego skonkretyzowania nasuwających się wątpliwości i precyzyjnego sformułowania pytań skierowanych do biegłego (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z 13 września 1979 r., IV CR 281/79). Skoro zatem Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że zgromadzony już w sprawie materiał dowodowy dawał podstawy do poczynienia ustalenia, że w stosunku do powoda mógł być stosowany

równoważny system czasu pracy, to mógł ograniczyć wskazany biegłemu zakres opinii z przyjęciem tego założenia i wynikających z tego konsekwencji. Nie było przy tym obowiązkiem Sądu zlecenie biegłemu obliczenia wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej również w czasie przewidzianym w harmonogramie relacji jako czas odpoczynku, jeśli Sąd, po analizie materiału dowodowego, nie stwierdził (prawidłowo, o czym poniżej), że istniały podstawy do uznania przewidzianego w harmonogramie relacji czasu odpoczynku za czas pracy powoda- pozostawania przez niego w dyspozycji pracodawcy. Z tych samych powodów Sąd Okręgowy uznał zgłoszony w apelacji wniosek o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego za zbędny i zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania.

Wobec tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa materialnego, co do zasady również nie były uzasadnione, poza zarzutem dotyczącym niezasadnego przyjęcia przez Sąd, że praca powoda polegała w znacznej mierze na dozorcze urządzeń. Zasadność zarzutu w tej części nie mogła jednak skutkować merytoryczną zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego praca konduktora wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia mieści się w dyspozycji art. 136 k.p., a więc możliwe było stosowanie wobec powoda równoważnego systemu czasu pracy. Zgodnie z art. 136 § 1 k.p. przy pracach polegających na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (zgodnie z art. 129 § 2 k.p. okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy). Ustalone w toku postępowania okoliczności faktyczne pozwalały na uznanie, że praca powoda jako konduktora była pracą w warunkach, o jakich mowa art. 136 § 1 k.p., jednak - odmiennie niż przyjął Sąd Rejonowy - nie z uwagi na fakt, że była to praca polegająca głównie na dozorcze urządzeń, ale dlatego, że polegała w istocie na częściowym pozostawianiu w pogotowiu do pracy.

Nie ulegało wątpliwości Sądu drugiej instancji, że do zakresu obowiązków powoda przewidzianych i opisanych w Instrukcji WSR-12 wchodził nadzór nad urządzeniami, w tym nad działaniem instalacji grzewczej i wodnej, stanem wagonów (czystością, oświetleniem, ogrzewaniem itp.). Poza tymi obowiązkami powód zobowiązany był także do obsługi pasażerów, które to czynności były co najmniej tak samo istotne. Czynności te nie były jednak wykonywane przez cały czas relacji, bez przerwy. Z ich charakteru wynikało bowiem, że były podejmowane jednorazowo, lub też raz na jakiś czas w pewnych odstępach czasowych. Pomiedzy wykonywaniem tych czynności, po wykonaniu koniecznych działań związanych z dozorem urządzeń, powód nie był zobowiązany do podejmowania innych czynności. Miał jedynie pozostawać w przedziale służbowym do dyspozycji podróżnych. Nie ulega zatem wątpliwości, że w takich momentach powód nie wykonywał faktycznie czynności pracowniczych, ale pozostawał w częściowym pogotowiu do pracy.

Co prawda definicja tego pojęcia nie została sformułowana w żadnym akcie prawnym, w szczególności kodeksie pracy, jednakże powszechnie uznaje się, że stałym elementem prac polegającym na częściowym pozostawianiu w pogotowiu do pracy jest oczekiwanie na świadczenie pracy, co musi wiązać się z charakterem pracy lub jej organizacją. Praca taka musi charakteryzować się możliwością znacznego spiętrzenia prac wymagających zwiększonego wysiłku, do których natychmiastowego podjęcia pracownik musi być gotowy, oraz okresami niewykonywania pracy, w trakcie których pracownicy mogą odpoczywać. Jak wynika ze stanu faktycznego sprawy takimi właśnie cechami charakteryzowała się praca powoda. W trakcie danej relacji pojawiały się okresy, kiedy powód miał do wykonania jakieś obowiązki, jak również okresy, kiedy powód nie musiał podejmować żadnych czynności, oczekując jedynie na ponowne zaistnienie takiej konieczności. Największe spiętrzenie obowiązków miało miejsce przed rozpoczęciem relacji i na początku jej trwania. Konduktor musiał przed rozpoczęciem relacji odebrać stosowane dokumenty, zweryfikować stan wagonów, przyjąć podróżnych, sprawdzić ich bilety lub dokonać ich sprzedaży, odebrać zamówienia na ciepły napój, wypełnić dokumenty drogowe. Następnie w trakcie trwania relacji powód zobowiązany był do podejmowania określonych działań od czasu do czasu, lub w razie zaistnienia takiej potrzeby, a nie w sposób ciągły.

Przyjmował pasażerów na stacjach pośrednich, cyklicznie dokonywał sprawdzenia wagonów pod względem poprawności działania w nim ogólnie rzecz ujmując urządzeń technicznych oraz pod względem bezpieczeństwa, w razie potrzeby obsługiwał pasażerów (udzielał informacji, dokonywał sprzedaży towarów). Konduktor budził również pasażerów o określonej godzinie i wypuszczał ich z pociągu. W okresach pomiędzy tymi wszystkimi czynnościami konduktor miał być jedynie obecny w wagonie i gotowy do podjęcia działań, a więc pozostawał w częściowym pogotowiu do pracy. Wśród obowiązków konduktora wyróżnić można było zatem obowiązki związane z obsługą podróżnych, z dozorem urządzeń technicznych oraz pilnowaniem mienia i ochroną osób, przy czym charakterystyczną cechą tej pracy było to, że występowało zmienne natężenie obowiązków w trakcie relacji, w tym przejawianie w istotnej części zmiany jedynie gotowości do podjęcia pracy, a nie jej faktyczne świadczenie. czynności wykonywane przez Powoda w trakcie obsługi relacji nie były wykonywane w sposób nieprzerwany. Z ich charakteru wynikało bowiem, że niektóre z nich były podejmowane wyłącznie jednorazowo, a inne raz na jakiś czas w pewnych odstępach czasowych. Pomiedzy wykonywaniem tych zadań w trakcie zmiany pracującej, po wykonaniu koniecznych działań związanych z obsługą pasażerów i dozorem urządzeń, Powód nie był zobowiązany do podejmowania innych czynności. Miał jedynie pozostawać w przedziale służbowym do dyspozycji podróżnych. Niewątpliwie zatem w takich momentach Powód nie wykonywał faktycznie czynności wchodzących w zakres jego obowiązków, ale pozostawał w częściowym pogotowiu do pracy.

Dlatego też, Sąd Okręgowy uznał, że praca powoda jako konduktora odpowiadała charakterystyką pracy opisanej w art. 136 § 1 k.p., zachodziły zatem przesłanki do zastosowania do pracy konduktora równoważnego systemu czasu pracy. W tym kontekście zauważyć również należy, że Państwowa Inspekcja Pracy, która przeprowadzała liczne kontrole u strony pozwanej nie negowała stosowania takiego systemu czasu pracy w przypadku konduktorów wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia i nie wносиła żadnych zastrzeżeń. Skoro powód mógł wykonywać i wykonywał swoją pracę z zastosowaniem równoważnego systemu czasu pracy, za nieuzasadnione uznać należało apelacyjne zarzuty naruszenia

art. 136 § 1 i 2 k.p. oraz naruszenia art. 128 k.p. i art. 151 k.p., art. 151 k.p., art. 151⁷ § 1 k.p. i art. 151⁸ k.p. § 1 pkt 2 k.p. Zgodnie z art. 151 § 1 pkt 2 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego istotne było przy tym, że Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że przepis ten należy interpretować w ten sposób, że do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych nie wystarczy samo pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym normy. Samo pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko w tym przypadku pracownik zyskuje uprawnienie 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09). W postanowieniu z 9 maja 2018 r., sygn. akt III PK 86/17, Sąd Najwyższy stwierdził też, że samo pozostawanie w gotowości do pracy nie wystarcza do zakwalifikowania takiego stanu jako pracy w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że trafnie Sąd I instancji przyjął, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych jedynie w sytuacjach, gdy obsługiwał relacje z asystentem, który nie miał stosownych uprawnień związanych ze sprzedażą biletów oraz obsługą kasy fiskalnej oraz gdy dochodziło do opóźnień relacji lub też obsługiwał więcej niż 6 relacji w miesiącu i tylko za ten czas winno przysługiwać mu dochodzone wynagrodzenie, które zostało przyznane powodowi zaskarżonym wyrokiem w wysokości niekwestionowanej przez powoda, a wynikającej z wyliczeń powołanego w sprawie biegłego sądowego. Wykonywanie natomiast pracy w czasie, który w harmonogramie relacji przewidziany był jako czas odpoczynku powoda zasadnie nie zostało uznane za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, jak żądał tego powód.

Wykonywanie pracy w tych okresach nie wynikało bowiem z zaistnienia jakichkolwiek szczególnych potrzeb po stronie pracodawcy uzasadniających konieczność wykonywania czynności pracowniczych poza godzinami pracy. Strona pozwana, jako pracodawca, tak układała harmonogram obsługi relacji, aby zapewnić każdemu z dwóch konduktorów obsługujących daną relację odpowiedni czas odpoczynku. W tym czasie nie zlecała wykonywania żadnej pracy. W czasie, gdy jeden z konduktorów miał korzystać z tego odpoczynku, drugi z członków załogi miał wykonywać pracę w odniesieniu do obu wagonów (sypialnego i z miejscami do leżenia) znajdujących się w składzie pociągu. Tymczasem konduktorzy samowolnie, bez zgody pracodawcy, nie stosowali się do założeń harmonogramu i dzielili się pracą w ten sposób, że każdy z nich obsługiwał jeden wagon przez cały czas trwania relacji, przy czym działania takie nie były jednak ani konieczne, ani uzasadnione. Jak zostało bowiem wyżej wykazane, obsługa dwóch wagonów przez jednego konduktora wynikała z instrukcji WSR-12 (a nie była sprzeczna z jej postanowieniami) i była w pełni możliwa. Zakres czynności konduktora, ich rodzaj, stopień skomplikowania i czasochłonność pozwalały na ich jednoosobowe wykonywanie. Po stronie pracodawcy nie istniały więc żadne szczególne potrzeby, które sankcjonowałyby wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Praca taka nie była także ani wprost, ani w sposób dorozumiany zlecana przez stronę pozwaną. Co więcej ze stanu faktycznego sprawy nie wynikało, że pracodawca akceptował niestosowanie się przez konduktorów do harmonogramów i samowolne podejmowanie przez nich decyzji o wykonywaniu pracy przez dwie osoby w tym samym czasie. W szczególności nie świadczy o tym fakt, że strona pozwana miała świadomość, że dochodzi do takich sytuacji. Posiadanie wiedzy o pewnych zachowaniach pracowników nie przesądza bowiem automatycznie tego, że pracodawca się na nie godzi i je akceptuje. W związku z tym, wobec niewykazania przez powoda, że praca w godzinach poza przewidzianym w harmonogramie czasem był konieczna i uzasadniona (poza wskazanymi przez Sąd przypadkami), należało uznać, że jego roszczenie ponad kwotę przyznaną mu zaskarżonym wyrokiem było nieuzasadnione, gdyż powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w innych, niż ustalił to Sąd I instancji, okresach.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną na podstawie art. 385 k.p.c. O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 136 § 1 i 2 k.p., przez jego błędną wykładnię, polegającą na niezasadnym uznaniu, że praca powoda była związana z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy, czego konsekwencją była możliwość stosowania wobec powoda systemu równoważnego czasu pracy, podczas gdy powód nie wykonywał pracy związanej z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy a w czasie tzw. „odpoczynku” pozostawał w miejscu pracy i w dyspozycji pracodawcy, co wyklucza możliwość rozliczania czasu pracy powoda według systemu równoważnego czasu pracy,

- art. 128 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie, oraz art. 151 § k.p., art. 151¹ k.p., art. 151 § 1 k.p. i art. 151⁸ k.p., przez ich błędną wykładnię, polegającą na niezasadnym uznaniu, że praca powoda w czasie przewidzianym w Harmonogramach Obsługi Relacji na tzw. „odpoczynek nie była pracą, za którą należałyby się powodowi dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, podczas gdy pozostawanie przez powoda w miejscu pracy i w dyspozycji pracodawcy podczas pełnego czasu trwania obsługiwanych przez powoda relacji świadczy o tym, że czas tzw. „odpoczynku” był częścią czasu pracy powoda na podstawie którego powinny być wyliczone powodowi dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 227 k.p.c., przez niezasadną odmowę przeprowadzenia w postępowaniu przed Sądem odwoławczym dowodu z opinii uzupełniającej biegłego z zakresu księgowości, podczas gdy zasadnym było wyliczenie przez biegłego dodatków do wynagrodzenia za pracę powoda w godzinach nadliczbowych i w

porze nocnej z uwzględnieniem rzeczywistego czasu pracy powoda, w tym czasu przewidzianego w Harmonogramach Obsługi Relacji na tzw. „odpoczynek”,

- art. 385 k.p.c. przez niezasadne oddalenie apelacji, mimo zasadności zawartych w niej zarzutów naruszenia prawa materialnego i przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy,

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Krakowie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania związanych z wniesieniem skargi kasacyjnej i postępowaniem przed Sądem Najwyższym.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej powoda z uwagi na jej całkowitą bezzasadność oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na uwzględnienie, albowiem zarzuty sformułowane, w ramach wynikających z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. podstaw kasacyjnych, naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku są nieuzasadnione.

Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego co do zakresu obowiązków powoda oraz sposobu wykonywania przez niego pracy wynika, że w spornym okresie powód wykonywał pracę w ramach obsługi tzw. relacji (to jest drogi przejazdu pociągu pomiędzy punktem rozkładowym początkowym i końcowym). Średni czas wyjazdu dwudniowego wynosił około 40 godzin. Obsługa konduktorska wagonów nie zmieniała się w ciągu całej relacji, a pracownicy wyznaczeni do obsługi danej relacji mogli wykonywać pracę naprzemiennie - tj. jeden z nich wykonywał pracę, a drugi w tym czasie mógł korzystać z odpoczynku. Wagony obsługiwane przez osoby zatrudnione przez pozwanego na stanowisku

konduktora głównie kursowały w porze nocnej. Do obowiązków konduktora należało wykonywanie czynności związanych z obsługą przydzielonych wagonów, przy czym do stałych czynności, które musi wykonać konduktor należało: przyjęcie podróżnych do wagonów, sprawdzenie biletów lub ich sprzedaż (w razie potrzeby), wypełnianie dokumentów drogowych, wydanie poczęstunku podróżnym oraz rozliczenie dokumentacji drogowej. Spiętrzenie obowiązków osób zatrudnionych na stanowisku konduktora miało miejsce głównie na początku i końcu trasy. Pozostała aktywność konduktora na jego zmianie pracującej zależała od sytuacji w czasie jazdy na danej trasie, tj. m.in. od liczby osób wsiadających na stacjach pośrednich. Z powyższych względów, w czasie przeznaczonym na pracę miały miejsce okresy, w których pracownik (konduktor) nie wykonywał żadnych obowiązków, a jedynie pozostawał w gotowości do wykonywania pracy - np. w czasie przejazdu między stacjami, ponieważ pasażerowie wagonów w tym czasie spali.

Przepis art. 136 k.p. stanowi, że „ przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy” może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 16 godzin.

Co prawda definicja pojęcia: „pozostawanie w pogotowiu do pracy” nie została co prawda wyjaśniona ani w kodeksie pracy ani w innym akcie prawnym, jednak przy interpretacji tego zwrotu można korzystać z obecnego dorobku nauki i orzecznictwa. W literaturze uważa się, że stałym elementem pracy polegającej na częściowym pozostawianiu w pogotowiu do pracy jest oczekiwanie na świadczenie pracy, co musi wiązać się charakterem pracy lub jej organizacją. Częściowe pozostawanie w pogotowiu do pracy jest okolicznością stale występującą przy pracy określonego rodzaju. Praca taka musi charakteryzować się możliwością znacznego spiętrzenia prac wymagających zwiększonego wysiłku, do których natychmiastowego podjęcia pracownik musi być gotowy, oraz okresami niewykonywania pracy, w trakcie których pracownicy mogą odpoczywać. Zgodnie z poglądami prezentowanymi w doktrynie istotą częściowego pozostawiania w gotowości do świadczenia pracy jest to, że w ramach harmonogramowych godzin

pracy pracownik jest gotów do natychmiastowego podjęcia czynności pracowniczych. Trafnie wskazuje się, że podjęcie pracy w czasie pogotowia nie zawsze wymaga polecenia pracodawcy. Czasem wystarczy samo pojawienie się pracy (np. w klasycznym przypadku pracowników zajmującym się rozładunkiem). Istotą analizowanego tu systemu jest to, że okresy gotowości z reguły występują". Zatem istotą pracy polegającej na częściowym pozostawaniu w pogotowiu do pracy jest stały, charakterystyczny dla niej element oczekiwania w stanie pełnej gotowości psychofizycznej na pracę określonego rodzaju. Oczekiwanie na realne wykonywanie czynności określonego rodzaju jest względnie trwałym elementem tej pracy. Potencjalne zapotrzebowanie na tę pracę jest zjawiskiem obiektywnym, lecz to, czy, kiedy i w jakim rozmiarze faktycznie ono wystąpi, zależy do czynników, które są trudne i niekiedy nawet niemożliwe do precyzyjnego przewidzenia - (patrz. Ludwik Florek (red.), Kodeks Pracy – Komentarz, wyd. VII; Krzysztof Baran (red.), Kodeks Pracy -Komentarz, wyd. IV.

Dodatkowo zauważyć należy, że przepis art. 136 k.p. nie określa proporcji między wykonywaniem pracy a pozostawaniem w pogotowiu. Proporcje okresu oczekiwania na pracę i efektywnego jej wykonywania mogą być przy tym zmienne. W pracy takiej trudno przewidzieć czy, kiedy i w jakim rozmiarze wystąpi zapotrzebowanie na pracę, gdyż jest to uzależnione od trudnych do przewidzenia czynników. Praca określona w tym przepisie charakteryzuje się możliwością znacznego spiętrzenia prac wymagających zwiększonego wysiłku oraz okresami niewykonywania pracy, w trakcie których pracownicy mogą odpoczywać.

Wypada zauważyć, że im bardziej uciążliwy dla pracowników jest przyjęty przez pracodawcę system czasu pracy, tym krótsze są ustawowe okresy rozliczeniowe. W przypadku podstawowego systemu czasu pracy ustanowione (jak ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie) w zakładowych układach zbiorowych pracy lub regulaminach pracy trzy - i czteromiesięczne okresy rozliczeniowe mieszczą się w granicach określonych w art. 129 § 1 k.p. i tym samym postanowienia autonomicznych źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie naruszają, w ocenie Sądu Najwyższego, wyrażonej w § 2 i 3 tego artykułu zasady

uprzywilejowania pracownika w regulowaniu jego praw i obowiązków przepisami aktów z zakresu tej gałęzi prawa.

Istota instytucji okresów rozliczeniowych czasu pracy sprowadza się do tego, że w ramach danego okresu ustala się ilość przepracowanych przez pracowników dni i godzin, by następnie określić liczbę godzin nadliczbowych (w ujęciu art. 151 k.p.), wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, które nie zostały zrekompensowane czasem wolnym i podlegają wynagrodzeniu obejmującemu - zgodnie z art. 151¹ k.p. - wynagrodzenie normalne wraz z dodatkiem. Zbilansowanie czasu pracy pracowników następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Wskazać należy, że w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., pracą w godzinach nadliczbowych jest czas pozostawania pracownika (powoda) w zakładzie pracy lub czas pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy, podczas gdy zgodnie z art. 151 § 1 k.p., do godzin nadliczbowych wlicza się tylko czas wykonywania pracy. Przepis ten wyraźnie wskazuje, że „praca wykonywana” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela stanowisko, prezentowane w najpełniej w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 143/98 (OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 389), zgodnie z którym art. 133 k.p. (obecnie 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. Pogląd ten przyjmuje także część doktryny prawa pracy. W związku z tym Sąd Najwyższy uznaje, że czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w miejscu pracy nie wykonuje pracy (jak to miało miejsce w przypadku przerw na odpoczynek powoda), nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Z treści art. 151 § 1 pkt 2 k.p. nie wynika, aby podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych w razie szczególnych potrzeb pracodawcy było uzależnione od polecenia pracodawcy, a tym bardziej od wydania takiego polecenia w określonej formie. Zważywszy jednak na to, że w przypadku pracy nadliczbowej w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy ocena, czy wystąpiły takie potrzeby należy z natury rzeczy do pracodawcy, warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma taki charakter jest polecenie pracodawcy (wydane w jakiegokolwiek formie dostatecznie jasno wyrażającej wolę pracodawcy) lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną choćby z dorozumianą akceptacją jej wykonywania (zob. wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99).

Słusznie podniósł pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że charakter pracy wykonywanej przez powoda wpisuje się w specyfikę pracy wykonywanej z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy - w szczególności zważywszy na różną ilość pasażerów korzystających z usług pozwanego na różnych trasach i w różnych okresach roku kalendarzowego, a także fakt, że praca konduktora wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia wykonywana jest głównie z nocy i polega zasadniczo na przyjęciu do wagonu pasażerów, którzy następnie większą część podróży przesypiają. W przypadku konduktorów wagonów sypialnych potencjalne zapotrzebowanie na pracę w trakcie biegu pociągu (między stacjami pośrednimi) jest zjawiskiem obiektywnym, lecz to, czy, kiedy i w jakim rozmiarze faktycznie ono wystąpi, zależy do czynników, które są trudne i niekiedy nawet niemożliwe do precyzyjnego przewidzenia, w szczególności zależne od ilości pasażerów. Na stacjach innych niż początkowe powód miał jedynie wpuścić pasażerów i odebrać od nich bilety. W konsekwencji w tym czasie powód pozostawał jedynie w gotowości do pracy, a zatem częściowe pozostawanie w pogotowiu do pracy było okolicznością stale występującą przy pracy wykonywanej przez powoda. Natomiast podjęcie pracy w czasie pozostawania w gotowości do pracy nie wymagało wydania powodowi polecenia przez przełożonego. Natężenie obowiązków wzrastało dopiero przy końcowym etapie relacji, gdy pasażerowie przygotowywali się do wysiadania z pociągu. Wówczas konduktor był zobowiązany

obudzić pasażerów najpóźniej na pół godziny przed stacją docelową i podać zamówione gorące napoje.

Zważywszy na powyższe, a przede wszystkim na to, że praca powoda charakteryzowała się zmiennym natężeniem obowiązków w trakcie relacji i obowiązkiem jedynie gotowości do podjęcia pracy w istotnej części zmiany pracującej, a nie faktycznym świadczeniem pracy przez cały czas przeznaczony na przejazd pociągu, brak jest jakichkolwiek racjonalnych przesłanek dla przyjęcia, że ilość obowiązków zmuszała powoda i jego współpracownika do ciągłej pracy, również w godzinach przeznaczonych w harmonogramie na odpoczynek. Pozwany zasadnie zatem w okresie spornym stosował do pracowników zatrudnionych na stanowisku konduktorów wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia, w tym do powoda, równoważny system czasu pracy z art. 136 k.p., gdzie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin.

Powód nie wykazał przy tym w toku postępowania aby pozwany w czasie harmonogramowego odpoczynku powoda (jak i pozostałych konduktorów) polecał mu wykonywania pracy i oczekiwał takiej pracy od powoda; zobowiązywał powoda do pozostawania w gotowości do pracy; nakładał na powoda zadania, które wymagałyby dokończenia w czasie przeznaczonym na odpoczynek i zapewniał powodowi miejsce do odpoczynku w wagonie sypialnym.

Za niezasadny należało również uznać zarzut naruszenia art. 128 § 1 k.p. oraz art. 151 k.p., 151¹ k.p., art. 151⁷ § 1 k.p. i art. 151⁸ k.p. Twierdzenie skarżącego, że czas tzw. odpoczynku, przewidzianego w harmonogramach obsługi relacji należy uznać za czas wykonywania pracy gdyż w tym ramach czasowych znajdował się on w miejscu pracy i do dyspozycji pracodawcy, nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Jak wynika z ustaleń Sądu drugiej instancji powód nie musiał w czasie przeznaczony na odpoczynek wykonywać pracy i nie pozostawał do dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 k.p. (gdyż nic nie stało na przeszkodzie aby skorzystać z odpoczynku, skoro drugi z konduktorów miał obowiązek obsługiwać w tym czasie dwa wagony). Sam fakt realizowania odpoczynku w innym miejscu niż

swobodnie wybrane przez pracownika nie oznacza, że pozostaje on do dyspozycji pracodawcy. Fakt przebywania powoda, w miejscu pracy podczas czasu przeznaczonego na odpoczynek, wynikał ze specyfiki pracy konduktora, który z natury rzeczy przebywa w pociągu podczas trwania podróży (relacji).

Zwrócić jednak należy uwagę, że przepisy kodeksu pracy nie określają miejsca, w którym pracownik może wykorzystać przysługujący mu odpoczynek dobowy. Oznacza to, że odpoczynek taki może być wykorzystany zasadniczo w każdym dowolnie wybranym przez pracownika miejscu. Może to być zatem zarówno odpoczynek w miejscu zamieszkania pracownika, jak i poza miejscem zamieszkania (w tym np. w hotelu, kabinie samochodu, miejscu sypialnym w wagonie, a nawet na platformie zlokalizowanej na morzu), w tym także w miejscu wykonywania pracy, co w żadnym razie nie stwarza domniemania wykonywania wówczas pracy (patrz orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2018 r., III PK 86/17).

Konkludując, w ocenie Sądu Najwyższego praca konduktora wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia jest pracą związaną z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy, w rozumieniu przepisu art. 136 § 1 k.p. Do pracownika zatrudnionego na stanowisku konduktora wagonów sypialnych i z miejscami do leżenia może mieć zastosowanie system równoważnego czasu pracy, przewidziany w art. 136 § 1 k.p. Podnieść nadto należy, że czasu przypadającego w przerwach na odpoczynek wyznaczonego zgodnie z harmonogramem 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, za który przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych lub za pracę w porze nocnej. Nie jest przy tym argumentem zasługującym na uwzględnienie, podnoszony przez powoda fakt, że skoro otrzymywał wynagrodzenie od pozwanego za cały czas relacji pociągu (każdą godzinę – również przeznaczoną na odpoczynek) winno to skutkować wypłatą dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Fakt, że pracodawca w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy i Regulaminie Pracy wprowadza korzystniejsze zasady wynagradzania, przyznając wynagrodzenie również za okresy, które zgodnie z

harmonogramem pracy są czasem odpoczynku, nie jest podstawą do żądania przez pracownika/ konduktora dodatku za wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej, gdyż zasada uprzywilejowania pracownika wynikająca z wykładni a contrario art. 9 § 2 k.p. prowadzi do wniosku, że postanowienia regulaminów mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż akty normatywne wyższej rangi.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu art. 227 k.p.c. podnieść należy, że przepis ten samodzielnie nie może być przedmiotem naruszenia przez sąd, ponieważ nie jest on źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 9 października 2007 r., I ACa 731/07, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 357/09, Legalis). Z tego powodu przyjmuje się, że sam art. 227 k.p.c. nie może być podstawą skutecznego zarzutu bez równoczesnego powołania się na uchybienie innym przepisom postępowania, istotnym dla podejmowania decyzji dowodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2014 r., II CSK 481/13, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2015 r., II PK 218/14, M.P. 2015/12/650, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2011 r., I CSK 237/10, Legalis).

Oдноśnie zarzutu naruszenia art. 385 k.p.c. zauważyć należy, że zarzut ten również nie może występować samodzielnie i wymaga konkretyzacji przez wskazanie przepisów postępowania, których naruszenie miało istotny wpływ na bezpodstawne uczynienie użytku z tej kompetencji (zob. postanowienie Sądu Najwyższego: z 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, Legalis; 21 lutego 2013 r., IV CSK 385/12, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2013 r., II CSK 155/13, Legalis).

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, na zasadzie z mocy art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. oddalono skargę kasacyjną jako bezzasadną- pk1 wyroku.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c., w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. oraz w zw.

z § 2 ust. 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 4 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst:Dz.U.2018.265) - pkt 2 wyroku.