

POSTANOWIENIE

Dnia 13 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. L.

przeciwko P. Sp. z o.o. w N.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę,

wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 13 lutego 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 21 września 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 21 września 2017 r., po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. L. przeciwko P. Sp. z o.o. w N. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 8 marca 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od P. Sp. z o.o. w N. na rzecz M. L. kwotę 22.714,78 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalając powództwo

w pozostałym zakresie oraz dalej idącą apelację pozwanego oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, że powódka od 2006 r. była zatrudniona na stanowisku maglarz — prasowacz w wymiarze 3/4 etatu. Od początku pracodawca informował pracownika o ryzyku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Ewentualna rekompensata miała polegać na udzieleniu dnia wolnego od pracy. Powódka pracowała wyłącznie na jednej zmianie, raz w miesiącu odbierała dzień wolny. Pracownicy pozwanego, w tym powódka, pracowali również w soboty (3 razy w miesiącu). Wymiar czasu pracy wynosił osiem godzin, w tym była jedna 30 minutowa przerwa. Ewidencja czasu pracy była prowadzona w formie listy obecności, na której wpisywano godziny przyścia (wyjścia) do (z) pracy. Na podstawie dziennych list obecności kierownik sporządzał miesięczne karty czasu pracy. W regulaminie wynagradzania została zawarta tylko regulacja dotycząca pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, nie było zaś unormowań odnośnie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W § 18 ust. 1 regulaminu określono, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad obowiązujące w zakładzie pracy dobowe i tygodniowe normy czasu, czyli 8 godzin na dobę oraz 40 godzin w tygodniu. Za pracę w godzinach nadliczbowych (ponad 8 godzin na dobę) oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę. Regulamin, obowiązujący od dnia 1 lipca 2007 r., przewidywał udzielenie stałego ryczałtowego wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową oraz za pracę w godzinach nadliczbowych, określone jako premia uznaniowa.

W dniu 21 kwietnia 2015 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację pozwanej Spółki, podzielił jej zarzut, że część żądania zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych uległo przedawnieniu (maj 2012 r.). Niemniej Sąd odwoławczy zauważył, że pozwany lekceważył przepisy prawa pracy (art. 151 k.p.), skoro planował co do zasady pracę powódki w godzinach nadliczbowych, nie obejmując jednocześnie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy regulaminem oraz nie sporządzając wobec tych

osób harmonogramu pracy i ewidencji czasu pracy. Dlatego Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego odnośnie do konieczności ustalenia faktów w oparciu o osobowe środki dowodowe i inne dowody przedstawione przez powódkę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, trafne jest rozstrzygnięcie sporu w oparciu o wyliczenia dokonane przez biegłego z zakresu rachunkowości, bowiem opinia okazała się wiarygodna. Nie zmienia tego fakt pominięcia przerw w czasie pracy. Z zeznań świadków wynika, że dane przerwy (30 minut i dłużej) nie miały wpływu na wysokość otrzymywanego przez pracowników wynagrodzenia, jak również nie stanowiły przyczyny wykonania dodatkowej pracy w ciągu dnia. Dodatkowo nie można podzielić zarzutu pozwanego, że wyliczenie biegłego i wyrok Sądu Rejonowego opierają się na założeniu pracy w wymiarze 8 godzin w każdą sobotę. Nadto, skoro w przepisach zakładowych nie ustalono, czy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad 6 godzin (w razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy), to pomocne w tej mierze okazały się postanowienia samej treści umowy o pracę, w której wskazano zatrudnienie w wymiarze 6 godzin na dobę i 30 godzin na tydzień. Finalnie zasadna okazała się konstatacja Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim Sąd ten uznał, że godziny nadliczbowe powódki winny być liczone od czasu pracy następującego po przepracowaniu 6 godziny pracy w trybie dobowym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł reformatoryjne w myśl art. 386 § 1 k.p.c., przyznając powódce kwotę 22.714,78 zł (zamiast kwoty 23.591,87 zł) i jednocześnie oddalając apelację pozwanej Spółki w pozostałym zakresie z mocy art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając go w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został umotywowany występującym w sprawie istotnym zagadnieniem prawnym oraz argumentem, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W odniesieniu do istotnego zagadnienia prawnego, pozwany podniósł, czy świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako "premia uznaniowa", które zostało wprowadzone w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, ma charakter wynagrodzenia z art. 151¹ § 1 i 2 k.p., jeżeli jest wypłacane w stałej (zryczałtowanej) wysokości, podczas gdy pracodawca prowadzi

ewidencję czasu pracy pozwalającą na ustalenie liczby godzin nadliczbowych pracownika, a warunki uzyskiwania wypłacanego świadczenia wynikają z wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych; w przypadku negatywnej odpowiedzi na pierwsze pytanie, wyjaśnienia wymaga, czy premia uznaniowa wypłacana co miesiąc w stałej wysokości powinna być uwzględniona przy wyliczeniu "normalnego wynagrodzenia" w rozumieniu art. 151¹ § 1 k.p., stanowiącego zgodnie z § 3 omawianego przepisu podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych - jako stały składnik wynagrodzenia, czy też, jako świadczenie nie mające charakteru roszczeniowego, nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, który podlegałby w takiej sytuacji uwzględnieniu.

Natomiast oczywista zasadność skargi kasacyjnej wynika z naruszenia art. 141 § 1 i 2 k.p., bowiem pracodawca wprowadził przerwę w pracy w wymiarze 30 minut. Jej część w wymiarze 15 minut wlicza się do czasu pracy, a pozostałe 15 minut nie. Mimo tego rozwiązania opinia biegłego nie dotyczy tej kwestii. Nadto pisemne motywy zaskarżonego wyroku nie zostały sporządzone w myśl art. 328 § 2 k.p.c., bowiem w jednym fragmencie sygnalizuje Sąd brak dokumentacji pracodawcy odnośnie do czasu pracy, by chwilę później stwierdzić ustalenia biegłego w oparciu o akta osobowe pracownika, a więc w oparciu o dokumenty prowadzone przez pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie wymaga obecnie szerszych wywodów teza, że wstępne badanie skargi kasacyjnej ogranicza się do weryfikacji przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 1 – 4 k.p.c. Skarżący wskazał na dwie z nich i podjął próbę ich uzasadnienia. Nie przekonał jednak Sądu Najwyższego, by dane okoliczności faktycznie występowały w sprawie.

Po pierwsze, w ramach istotnego zagadnienia prawnego chodzi o zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a

nadto wykazać, że jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151). Powyższych postulatów skarga nie realizuje w sposób łączny. Przede wszystkim przedstawiane zagadnienie zostało sformułowane z wykorzystaniem uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 33/13 (OSNP 2014 nr 11, poz. 156), przedstawiającego tezę, że świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako " premia uznaniowa", które zostało wprowadzone w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, ma charakter wynagrodzenia z art. 151¹ § 1 i 2 k.p., jeżeli warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe. W powołanym judykacie wskazano także, że uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach.

Fakt odwołania się do cytowanego judykatu świadczy, że skarżący monitoruje bieżące poglądy wyrażane w orzecznictwie. Jednak z drugiej strony powołany judykat wskazuje, że problem prawny „premi uznaniowej” został już wyjaśniony w orzecznictwie Sądu Najwyższego i nie stanowi nowego, istotnego zagadnienia prawnego, zwłaszcza z uwagi na utrwaloną linię orzecniczą (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2018 r., II PK 160/17, LEX nr 2562143). Marginalnie można jeszcze dodać, że zagadnienie prawne winno odnosić się do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych. Tymczasem w pytaniu skarżący formułuje hipotetyczną – względem ustaleń sądów powszechnych – rzeczywistość w odniesieniu do obowiązków pracodawcy związanych z prowadzeniem ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych i charakteru spornego świadczenia.

W zakresie pojęcia normalnego wynagrodzenia, o czym jest także mowa we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, można zgodzić się z twierdzeniem, że wyjaśnienie znaczenia pojęcia „normalne wynagrodzenie” nie jest łatwe, skoro ów termin nie został obudowany legalną definicją. Tym samym mogą powstać wątpliwości jakie składniki wynagrodzenia wchodzi w jego zakres.

Niemniej i ten problem został już w judykaturze wyjaśniony (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PZP 4/07, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 307; wyroki z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 191; z dnia 17 czerwca 2008 r., I PK 307/07, LEX nr 494039; z dnia 4 kwietnia 2007 r., III PK 2/07, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 127). Przytoczenie w opcji przeciwnej odmiennego stanowiska, czy też poglądu wyrażonego w doktrynie nie realizuje znamion istotnego zagadnienia prawnego.

W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., III SK 11/13, LEX nr 1380967). W tym kontekście argument o naruszeniu art. 141 k.p. nie uwzględnia sytuacji, w której – jak ustaliły sądy – czas całej przerwy był wliczany do czasu pracy, a pracownicy nie byli obligowani „do odpracowywania tego czasu”. W końcu o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie świadczy argument o wadliwie – zdaniem skarżącego - sporządzonym uzasadnieniu przez Sąd Okręgowy (art. 328 § 2 k.p.c.). Ten przepis nie uprawnia do ważenia podanej argumentacji w pisemnych motywach, lecz odnosi się do cech konstrukcyjnych. Te zaś zostały zachowane, a odmienne spojrzenie na wynik sprawy (niedostatecznie ustalony stan faktyczny) wymyka się spod kontroli kasacyjnej.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach procesu rozstrzygnięto w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).