



Sygn. akt III PK 38/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa B. Z.

przeciwko Teatrowi im. (...) w O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 6 września 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O., wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2018 r., oddalił powództwo B. Z. o ustalenie istnienia stosunku pracy w Teatrze im. (...) w O., od dnia 1 maja 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

W sprawie ustalono, że B. Z. był zatrudniony w Teatrze im. (...) w O. (dalej jako Teatr) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1998 r., w pełnym wymiarze czasu pracy.

W Teatrze obowiązuje od dnia 27 listopada 2015 r. Regulamin Pracy, zgodnie z którym, oprócz podstawowych obowiązków dotyczących wszystkich pracowników Teatru, pracowników artystycznych obowiązuje nadto pozostawanie w stałej gotowości do podjęcia zajęć, jakie wynikają z repertuaru; nieodpłatne uczestniczenie w zdjęciach fotograficznych, filmowych i nagraniach radiowych jeżeli służą one przedstawieniu lub są wykonywane dla celów prasowych, reklamowych, archiwalnych na potrzeby Teatru; branie udziału w przedstawieniach transmitowanych przez rozgłośnie radiowe lub stacje telewizyjne za wynagrodzeniem dodatkowym i na warunkach obowiązujących w TV lub radiu oraz punktualne zgłaszanie się do przymiarek kostiumów, elementów kostiumów, nakryć głowy, masek itp. w odpowiednich pracowniach. Ponadto czas pracy pracowników zatrudnionych w Teatrze, z zastrzeżeniem ust. 4, wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (12 miesięcy). Okres rozliczeniowy rozpoczyna się w dniu 1 września danego roku, a kończy 31 sierpnia roku następnego (§ 14). Dla pracowników artystycznych zatrudnionych przy przedstawieniach ustalono poniedziałek jako stały dzień wolny od pracy. Plan innych dni wolnych od pracy ustalał dyrektor, w zależności od potrzeb Teatru, wykluczając tydzień przedpremierowy.

Pracownicy artystyczni zatrudnieni w pozwanym teatrze pracowali według opracowanego przez kierownika teatru grafiku, który obejmował również czas pracy powoda, zarówno podczas spektakli jak i podczas prób. Rozliczenie czasu pracy aktorów odbywało się na podstawie raportów przygotowywanych przez inspicjentów.

Aktorzy nie podpisywali listy obecności, a ich czas pracy był uzależniony od ilości spektakli, w których występowali jak i od ilości prób do tych spektakli.

Pismem z dnia 19 stycznia 2016 r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, pracodawca wypowiedział B. Z. warunki umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano aktualną sytuację ekonomiczną Teatru oraz konieczność racjonalizacji zatrudnienia, zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy jak również brak planów dyrektora teatru, co do obsadzenia powoda w wystarczającej do wypracowania pełnego etatu ilości przedstawień w bieżącym oraz w kolejnym sezonie artystycznym. Kolejną przyczyną było zdjęcie z afisza jednego ze spektakli, w którym powód był obsadzony, to jest „[...] oraz brak perspektyw na zwiększenie liczby spektakli z udziałem powoda w dającej się przewidzieć przyszłości.

Pracodawca zaproponował powodowi obniżenie wymiaru do 1/4 etatu, proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia zasadniczego oraz przyznanie innych świadczeń związanych z pracą, na zasadach i warunkach określonych w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Teatru. Powód nie odwołał się od otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego.

Z ustaleń Sądów wynika, że powód sezonie artystycznym 2013/2014 przepracował 55 dni, w sezonie artystycznym 2014/2015 - 23 dni, w sezonie artystycznym 2015/2016 - 45 dni, w sezonie artystycznym 2016/2017 - 41 dni. Średnia ilość godzin pracy aktorów zatrudnionych w sezonie 2016/2017 na pełen etat wyniosła 793.

Ustalając stan faktyczny, Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że od dnia 1 maja 2016 r. świadczył pracę na rzecz pozwanego Teatru w pełnym wymiarze czasu pracy. Twierdzenia te sąd uznał za sprzeczne z zeznaniami wszystkich świadków, w tym z zeznaniami dyrektora strony pozwanej. W ocenie tego Sądu, mimo interesu prawnego w wytoczeniu powództwa (art. 189 k.p.c.), nie było ono zasadne, bowiem pracownik nie wykazał, że faktycznie od dnia 1 maja 2016 r. (pomimo formalnego wypowiedzenia umowy w zakresie wymiaru zatrudniania) świadczył nadal pracę na rzecz Teatru w pełnym

wymiarze czasu pracy. Nie wykazał również, że istniały możliwości świadczenia tejże pracy przezeń, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Okręgowy w O., wyrokiem z dnia 6 września 2018 r., oddalił apelację powoda. W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyny uzasadniające zmianę warunków zatrudnienia znalazły jednoznaczne potwierdzenie w przedłożonym materiale dowodowym, a powód w żaden sposób nie wykazał podnoszonego „stałego zaangażowania i pracy na rzecz pozwanego” oraz w szczególności tego, by „był cały czas do dyspozycji Teatru”.

Sąd odwoławczy nie podzielił również twierdzeń powoda, że w jego przypadku „pojęcie pełnego etatu jest sformułowaniem płynnym, o charakterze umownym” jak również zasadności twierdzeń o pozostawaniu w gotowości do pracy w sezonie 2015/2016 w wymiarze większym, niż sztuki w których grał, ujęte w repertuarze. Jednocześnie Sąd ten zwrócił uwagę, że zgodnie z orzecnictwem nie można wymagać od pracodawcy, by w dalszym ciągu zatrudniał pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli nie uzasadnia tego zakres jego obowiązków, a pracodawca nie ma możliwości powierzenia dodatkowych zajęć odpowiadających jego przygotowaniu zawodowemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 542/99, OSNAPIUS 2001 nr 14, poz. 465). Istotne jest również to, że B. Z. nie zakwestionował wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w styczniu 2016 r., tym samym przyznał, iż ograniczenie wymiaru czasu jego zatrudnienia do 1/4 etatu było uzasadnione. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł jego pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) § 14 ust. 1 Regulaminu Pracy pracowników Teatru, przez przyjęcie, że pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy wypracowują dobową, tygodniową i miesięczną normę czasu pracy, wbrew przedłożonym przez stronę pozwaną dokumentom, co prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych pracowników artystycznych; (-) § 9 pkt 1 Regulaminu Pracy, przez przyjęcie, że powód nie pozostawał w gotowości do pracy w czasie, kiedy nie był obsadzany w sztukach.

Mając powyższe na uwadze, wniośł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O. oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego wniośł o oddalenie jej w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera uzasadnionych podstaw.

W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi.

Antycypując uwagi szczegółowe odnoszące się do zarzutów przedstawionych w skardze, należy przypomnieć, że z zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas pozostawiania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w jednym z dwóch miejsc: w zakładzie pracy (co jest zasadą) lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Jednocześnie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi jedynie za wykonaną pracę (art. 80 k.p.), zaś za niewykonaną tylko, jeśli przepis tak stanowi. Dokonując zestawienia powołanych regulacji prawnych oczywisty staje się wniosek, że inną kategorią jest wykonywanie pracy, inną zaś czas niewykonywania pracy (choć oba te elementy mieszczą się w pojęciu czasu pracy przy spełnieniu warunków określonych w art. 128 k.p.). Ustawodawca nie wiąże przy tym czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, dlatego na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy (por. postanowienia Sądu

Najwyższego: z dnia 28 marca 2019 r., I PK 89/18, LEX nr 2644562; z dnia 21 maja 2019 r., I PK 152/18, LEX nr 2665358 oraz powołane tam orzecznictwo). Oczywiście czasem pracy jest również czas, który pracownik musi poświęcić na przemieszczanie się po terenie zakładu pracy w celu wykonania kolejnych czynności pracowniczych wynikających z nałożonych na niego obowiązków. Także w doktrynie przyjmuje się, w kontekście analizy definicji legalnej czasu pracy wynikającej z art. 128 § 1 k.p., że „czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna merytoryczne czynności niezbędne do wykonania pracy” (zob. A. Sobczyk: Komentarz do art. 128 Kodeksu pracy, (red.) A. Sobczyk, Warszawa 2018). Podsumowując, z definicji zawartej w art. 128 § 1 k.p. można wyodrębnić dwa elementy czasu pracy. Pierwszy z nich to pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, a drugi to obecność w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oba te składniki, co do zasady, powinny wystąpić łącznie, aby można było stwierdzić, że dany okres jest uznawany za czas pracy. Zasadniczo, pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza pełną jego zdolność psychofizyczną i „gotowość do wykonywania pracy oraz poleceń kierownictwa pracy, zgodnie z zasadą podporządkowania” (zob. K. Rączka [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2000, s. 412).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia § 9 pkt 1 Regulaminu Pracy, należy zgodzić się ze skarżącym w tej części, w której eksponuje specyficzne elementy w pracy aktora. Tym samym bardzo trudno jest wyznaczyć konkretne ramy godzinowe, podczas których realizuje on stosunek pracy. Dlatego też mimo określenia w k.p. definicji czasu pracy może dojść do wątpliwości, jak należy zakwalifikować określone stany faktyczne. Nie oznacza to z drugiej strony swoistego domniemania pozostawania aktora w dyspozycji pracodawcy w takim zakresie, w jakim widzi to sam zainteresowany.

Zgodnie z art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 194), organizację wewnętrzną instytucji kultury określa regulamin organizacyjny nadawany przez dyrektora tej instytucji, po zasięgnięciu opinii organizatora oraz opinii działających w niej organizacji związkowych i stowarzyszeń twórców. Regulamin pracy ustala natomiast organizację i porządek w procesie

pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 § 1 k.p.). Ustawodawca, określając zakres przedmiotowy regulaminu, posługuje się ogólnymi sformułowaniami dotyczącymi ustalania organizacji i porządku w procesie pracy. Umożliwia to elastyczne sformułowanie regulaminu i wprowadzenie do niego wielu elementów przydatnych do prawidłowych relacji wewnątrzzakładowych. Do elementów obowiązkowych regulaminu pracy należą niewątpliwie zagadnienia czasu pracy - wprowadzenie stosowanych przez pracodawcę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych (zob. M. Raczkowski [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, LEX). W regulaminie pracy pozwanego jednoznacznie wskazano (§ 14 pkt 1), że czas pracy pracowników zatrudnionych w Teatrze (w tym aktorów), z zastrzeżeniem ust. 4 (portierzy), wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (12 miesięcy). Pracownicy artystyczni pracowali zaś według ustalonego przez kierownika Teatru grafiku, który obejmował również czas pracy powoda, zarówno podczas spektakli jak i podczas prób, na co wskazują ustalenia faktyczne. Rozliczenie czasu pracy aktorów odbywało się na podstawie raportów przygotowywanych przez inspicjentów. Aktorzy nie podpisywali listy obecności, a ich czas pracy był uzależniony od ilości spektakli, w których występowali, jak i od ilości prób do nich. W konsekwencji czas pracy poszczególnych aktorów zatrudnionych przez pozwanego powiązany był z repertuarem Teatru w danym miesiącu i w całym sezonie artystycznym.

Z dalszych ustaleń wynika, że B. Z. (od maja 2016 r. to jest od zmiany wymiaru etatu) przychodził do pozwanego jedynie na czas przedstawień i prób. Nie ma więc podstaw, aby do czasu pracy powoda wliczyć „każdej chwili, w której pozostawał w stałej gotowości do świadczenia pracy”. Tak przyjęte stanowisko przerzuca aspekt związany z pracą na wolicjonalny element samego zainteresowanego, który niejako pozostaje w pracy wówczas, gdy zakomunikuje to w jakikolwiek sposób pracodawcy. Tak jednak nie jest, co zresztą wynika z § 9 pkt 1 Regulaminu czasu pracy pracowników Teatru, bowiem z tej normy można wywieść, iż obowiązkiem pracownika artystycznego jest pozostawanie w stałej gotowości do podjęcia zajęć, jakie wynikają z repertuaru. Jedynie ten czas

gotowości, wyznaczony treścią regulaminu pracy może być zaliczony do czasu pracy. Nie można więc finalnie zgodzić się z argumentem, że aktor (tu powód) pozostaje w gotowości do pracy również w tym czasie, w którym nie jest obsadzony w sztukach, stanowiących aktualny repertuar. Na czas pracy pracownika nie wpływa również rozmiar wykazywanej inicjatywy czy jakość świadczonej pracy.

Nie jest również trafny zarzut naruszenia § 14 ust. 1 Regulaminu Pracy Pracowników Teatru. Nie może być bowiem uznany za zasadny argument, nakazujący wnioskowanie, że skoro inni pracownicy artystyczni (aktorzy) nie wypełniali - w ocenie skarżącego - dobowej, tygodniowej i miesięcznej normy czasu pracy, ustanowionej w regulaminie organizacyjnym, to - mimo wykazanych dysproporcji w ilości wypracowanych godzin – stosunek pracy skarżącego powinien być kwalifikowany jako świadczony w pełnym wymiarze czasu pracy. W odniesieniu do powyższego stanowiska należy podnieść, po pierwsze, powodowi skutecznie obniżono wymiar czasu pracy a innym aktorom nie. Po drugie, jeżeli na tym tle dostrzega skarżący dysproporcje zakotwiczone w obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu, to niezbędne było przytoczenie odpowiednich, powszechnie obowiązujących norm prawa pracy. W tej mierze jednak skarga milczy.

Podsumowując, decydujące w sprawie okazały się ustalenia faktyczne, gdyż to do nich stosuje się określone przepisy prawa materialnego. Z przedstawionych powodów Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu rozstrzygnięto z mocy art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.