

Sygn. akt III PK 56/19

POSTANOWIENIE

Dnia 15 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa I. B. , R. D. , M. P.

przeciwko E. K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 lipca

2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz I. B. , R. D. i M. P. kwoty po 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. , wyrokiem z dnia 7 listopada 2018 r., oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 27 kwietnia 2018 r., mocą którego zasądzono od niego na rzecz I. B. , R. D., , M. P. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami.

W sprawie ustalono, że powodowie byli zatrudnieni u E. K. , prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M.- E. K. w D. , w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach sprzedawca – kasjer w całodobowej stacji paliw. W

zakładzie nie było regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. Pracownicy mieli wykonywać swoje obowiązki nie dłużej niż 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w tygodniu (pięciodniowy tydzień pracy). Wszystkich pracowników obowiązywał podstawowy system czasu pracy. Pracownicy sami pobierali swoje wynagrodzenia z kasy, kwitując odbiór w dokumentacji kasowej. Część kwot (premia 400 zł) wypłacana była „do ręki”. Między pracodawcą a pracownikami nigdy nie było ustalania, że kwota ta stanowiła wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. U pozwanej nie były również prowadzone listy obecności ani ewidencja czasu pracy.

Po rozwiązaniu z powodami umów o pracę i po przeprowadzeniu kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy, pozwana wprowadziła równoważny system czasu pracy, polegający na przedłużeniu czasu pracy do 12 godzin przy zachowaniu przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który wyliczył, że pracownicy świadczyli pracę przez 24 godziny, a następnie przez 48 godzin mieli wolne. Opinia została następnie uzupełniona o stwierdzenie, że w przypadku powodów dochodziło do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy wypadającej również w godzinach nocnych (22.00-6.00). Sąd uznał opinię za wiarygodną. W konsekwencji uznano, że pracownicy podzieleni na trzy zespoły w rzeczywistości pracowali w równoważnym systemie czasu pracy, z przedłużonym dobowym wymiarem czasu pracy do 24 godzin na dobę i następnie 48 godzinami wolnego. Jednak strony nie ustaliły takich warunków na piśmie. Sądy ustaliły, że powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych, a pracodawca co najmniej tolerował taki stan rzeczy, nie wykazując zainteresowania organizacją czasu ich pracy. Roszczenie powodów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, wskazując na konieczność jej przyjęcia do rozpoznania z racji istotnych zagadnień prawnych, sprowadzonych do następujących kwestii: (-) czy w przypadku, gdy pracownicy wykonują pracę w systemie 24 godzin pracy i następnie 48 godzin wolnego, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

winni otrzymać z uwzględnieniem podstawowego systemu czasu pracy (art. 129 § 1 k.p.) czy też równoważnego (art. 135 § 1 k.p.) jako najbardziej odpowiadającego przyjętemu rozkładowi pracy; (-) czy możliwe jest wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy (art. 135 § 1 k.p.) w sposób dorozumiany za zgodą stron stosunku pracy?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wniesli o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie od pozwanej na ich rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W zamyśle ustawodawcy skarga kasacyjna stanowi zatem nadzwyczajny środek zaskarżenia, którego rozpoznanie przez Sąd Najwyższy musi być uzasadnione względami o szczególnej doniosłości, wykraczającymi poza indywidualny interes skarżącego, a mającymi swoje źródło w interesie publicznym, w szczególności przez zapewnienie jednolitej wykładni i stosowania prawa.

Skarżący, który jako uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na istotne zagadnienia prawne, powinien odpowiednio je sformułować, wskazać przepisy prawa, na tle których zagadnienie się wyłoniło oraz przedstawić argumentację jurejtyczną uzasadniającą możliwość rozbieżnych ocen prawnych, świadczącą o istotności tego problemu. Zagadnienie jest istotne, jeżeli jego rozstrzygnięcie ma znaczenie dla ukierunkowania praktyki sądowej i rozstrzygnięcia sprawy, w której zagadnienie powstało, wywołuje poważne wątpliwości, a zarazem nie było dotychczas rozstrzygnięte w judykaturze albo dotychczasowe orzecznictwo wymaga zmiany. Odwołanie się do istotnego

zagadnienia prawnego nie jest uprawnione, gdy zgłoszony problem dotyczy wykładni i stosowania prawa.

Analiza stanowiska skarżącego prowadzi do wniosków, że dość swobodnie podszedł do powyższych przesłanek. I tak pojęcie czasu pracy zostało zdefiniowane w art. 128 § 1 k.p. Stosownie do treści tego przepisu przez czas pracy należy rozumieć czas w jakim pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Podstawowa norma czasu pracy została natomiast określona w sposób sztywny, który jest charakterystyczny dla klasycznego, tradycyjnego sposobu regulacji (w odróżnieniu od regulacji elastycznej, posługującej się normami przeciętnymi, zob. K. Stefański: Kodeks Pracy. Komentarz, K.W. Baran [red.], Warszawa 2020, LEX). Również Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie uznaje, że aspekt systemowy nie pozwala na traktowanie normy dobowej jako „przeciętnej”, czyli bilansującej się w dłuższym niż doba okresie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17, LEX nr 2638577). Oznacza to, że pracą w godzinach nadliczbowych jest każda praca powyżej limitu wynikającego z normy dobowej czasu pracy (art. 129 § 1 w związku z art. 151 § 1 k.p.), a nie praca powyżej uśrednionej normy dobowej obliczonej z okresu dłuższego niż doba. Istotne jest również, że sporządzenie i przekazanie pracownikowi jego rozkładu czasu pracy stanowi obowiązek pracodawcy. Jednak w określonych w § 4 art. 129 k.p. okolicznościach pracodawca będzie z tego obowiązku zwolniony.

Konstrukcja równoważnego systemu czasu pracy polega na możliwości przedłużania dobowej normy czasu pracy ponad 8 godzin, przy czym dłuższa praca jest rekompensowana krótszym zatrudnieniem w innych dniach lub udzieleniem dni wolnych. Stosownie do art. 135 k.p. pracodawca może wprowadzić system czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowej normy czasu pracy do 12 godzin. System ten może być stosowany, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Ustawodawca posłużył się tu zwrotami niedookreślonymi, odwołującymi się do ocen pozaprawnych. Jediną wskazówką, jakiej udzielił pracodawca, jest zawarte w § 3 określenie, że dotyczyć to może prac uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych. Innymi słowy dopuszczalność takiego rozwiązania znajduje uzasadnienie w szczególnym

charakterze prac, które ze względu na swoją mniejszą uciążliwość mogą być wykonywane w większym wymiarze w skali doby, nie stwarzając zagrożenia dla życia i zdrowia pracownika. Takie sformułowanie warunków wprowadzenia tego systemu nie oznacza dowolności, bowiem rodzaj pracy lub jej organizacja powinny stanowić obiektywną i trwałą przesłankę wprowadzenia tego systemu (zob. K. Stefański: Czas pracy, Z. Góral [red.], Warszawa 2016, LEX). Co więcej bezpodstawne stosowanie omawianego systemu może być uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, stanowi bowiem odejście od podstawowej ośmiogodzinnej normy czasu pracy. Warto też zauważyć, że pracodawca często nie ma pełnej swobody w zakresie ustalania systemów czasu pracy, ponieważ jest to materia określana w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy – zatem podmiotem współdecydującym jest zakładowa organizacja związkowa. Mając powyższe na względzie, jako uzasadniony należy uznać pogląd, że dokonując oceny, należy traktować system równoważny jako wyjątek od zasady ośmiogodzinnego dobowego wymiaru czasu pracy (zob. A. Sobczyk: Kodeks pracy. Komentarz, B. Wagner [red.], Warszawa 2008, s. 634).

W doktrynie podkreśla się, że wobec zróżnicowanego rytmu pracy, który może istotnie wpływać na sytuację pracownika, konieczne jest, aby praca w systemie równoważnym odbywała się według ustalonego z góry rozkładu, w którym zostaną wskazane dni pracy wraz z przypadającą do przepracowania liczbą godzin. O harmonogramie pracy pracownik powinien zostać poinformowany z odpowiednim wyprzedzeniem (zob. Ł. Pisarczyk: Kodeks pracy. Komentarz, L. Florek [red.], Warszawa 2017, LEX).

Przenosząc dotychczasowe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, nie jest możliwe uznanie równoważnego czasu pracy jako najbardziej odpowiadającego przyjętemu rozkładowi pracy, ponieważ ten jest następczy do wprowadzonego u danego pracodawcy systemu czasu pracy. Ponadto, pracodawca chcąc wprowadzić system równoważnego czasu pracy musi mieć pewność, że jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, a nie zgodą samego pracownika.

Wobec tego Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.

