



Sygn. akt I PK 249/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa A. J.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w R.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 14 maja 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 stycznia 2013 r., Sąd Rejonowy w P. zasądził na rzecz powódki A. J. od pozwanego „P.” SA kwoty wskazane w wyroku tytułem wynagrodzenia za pracę oraz dodatku za godziny nadliczbowe. W części jednak dotyczącej wynagrodzenia z dodatkiem za godziny przepracowane poza normę

czasu pracy ustaloną w umowie (niepełny etat) oddalił powództwo - pkt III wyroku sądu pierwszej instancji. Uznał, bowiem, że o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe, w braku postanowień umowy, można mówić dopiero po przekroczeniu normy 8 godzin dziennie. Sąd Rejonowy ustalił, iż *ad casum* takiego ustalenia między stronami nie było.

Apelację od tego orzeczenia w zakresie wspomnianego pkt. III wniosła powódka zarzucając mu naruszenie:

a/ art. 151 § 1 i 5 k.p. przez przyjęcie, że w razie nieustalenia w umowie na niepełny wymiar czasu pracy limitu godzin, powyżej którego ma przysługiwać dodatek, dodatek taki nie przysługuje,

b/ art. 151 § 1 i 5 k.p.: w zw. z art. 11³ k.p. poprzez naruszenie zasady niedyskryminacji ze względu na wymiar czasu pracy,

c/ art. 151 § 1 i 5 k.p.c.; w zw. z art. 18^{3a} k.p. poprzez naruszenie przepisów o równym traktowaniu pracowników,

d/ ewentualnie także naruszenie art. 58 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 151 § 3 k.p. przez ocenę, iż trzykrotne zawieranie umowy w wymiarze ½ etatu i niewskazywanie w niej, kiedy należy się dodatek jak za godziny nadliczbowe powinno być ocenione jako działanie mające na celu obejście prawa.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 14 maja 2013 r., apelację strony powodowej oddalił. Uznał bowiem, iż określenie w umowie o pracę wymiaru czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia pracownika zatrudnionego w niepełnym czasie pracy do dodatku jak za godziny nadliczbowe stanowi obowiązek stron umowy o pracę. Ustawodawca pozostawił tę decyzję samym zainteresowanym Brak takiego ustalenia powoduje, iż zaczyna działać reguła ogólna a dodatek należy się po 8 godzinach pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną powódka, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię, co doprowadziło do sprzeczności wyroku z:

a/ art. 151 § 1 i 5 k.p. w zw. z art. 11³ k.p. i naruszenia zasady niedyskryminacji ze względu na wymiar czasu pracy,

b/ art. 151 § 1 k.p. i 5 k.p.; w zw. z art. 18^{3a} k.p. i naruszenia przepisów o równym traktowaniu pracowników,

c/ art. 151 § 5 k.p. w zw. z art. 19² k.p. i naruszenia zasady proporcjonalności wynagrodzenia do wymiaru czasu pracy.

Jednocześnie skarżąca wskazała, że występują rozbieżności w orzecznictwie w zakresie interpretacji art. 151 § 5 k.p. Na poparcie swej tezy przywołała wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie III APa 38/07 i wyrok SN w sprawie I PK 315/07, podnosząc, że w jej ocenie pozbawienie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach ponad ustalony w umowie limit, w razie nieustalenia na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy narusza fundamentalne zasady prawa pracy, tj. zasadę niedyskryminacji ze względu na wymiar czasu pracy, równego traktowania i proporcjonalności wynagrodzenia za pracę do wymiaru czasu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Na wstępie wypada wskazać na dwie kwestie. Po pierwsze problem opłaty za godziny pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy w umowie zawartej na część etatu nie jest nowy. Dopuszczalność i warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy poza czasem ustalonym w umowie od lat były przedmiotem rozważań doktrynalnych. Ocena tego zagadnienia zależała zwykle od oceny ratio dodatku za godziny nadliczbowe. Przyznanie mu charakteru dodatku za wzmożony wysiłek, czyli charakteru świadczenia związanego z ochroną życia i zdrowia (jak dodatek za pracę nocną, w warunkach szkodliwych etc.) skutkowało odmową przyznania dodatku za czas pracy w ramach dopuszczalnych norm (tradycyjnie 8 godzin dziennie).

Powstające wówczas w praktyce wątpliwości dotyczące wynagrodzenia za taką pracę rozstrzygnął Sąd Najwyższy wskazując, że w opisanej sytuacji pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie, bez dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, a dodatki te przysługują dopiero po przekroczeniu dziennej lub tygodniowej normy czasu pracy przewidzianej w obowiązujących przepisach (wyrok SN z dnia 9 sierpnia 1985 r., I PRN 64/85, OSNC 1986 nr 5, poz. 79).

Przedstawiona przez Sąd Najwyższy wykładnia prawa nie była frontalnie negowana. Jednak podnoszono, że wynikający z przepisów sposób unormowania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe dyskryminuje pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy. Wskazywano też, że brak ograniczeń odnoszących się do zlecenia pracownikowi pracy przekraczającej umówiony wymiar może prowadzić do stałego lub częstego przekraczania tych norm indywidualnych. Konieczność wypłaty dodatku miałyby być zatem hamulcem dla przekraczania norm pracy określonych w umowie.

Mimo tych wszystkich problemów warunki wynagradzania zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę poza umówiony w konkretnej umowie czas nie były w Polsce odrębnie regulowane do 1 stycznia 2004 r., tj. do obowiązującej od tej daty nowelizacji Kodeksu pracy (ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

Aktualnie obowiązuje zasada, że strony ustalają w umowie dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze, której przekroczenie uprawnia do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W praktyce przyjmuje się, że dopuszczalna liczba godzin powinna być oznaczona powyżej indywidualnego niepełnego wymiaru czasu pracy, a poniżej maksymalnego wymiaru czasu pracy wynikającego z pełnego wymiaru czasu pracy. Uznaje się też, że godziny przepracowane ponad ustalony w umowie czas pracy nie są godzinami nadliczbowymi, lecz pracą ponadnormatywną wynagradzaną, jak za godziny nadliczbowe (por. np. K. Rączka w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 740-741). Uznaje się - choć nie powszechnie - że art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia stron w przedmiocie określenia godzin, za które ma zostać wypłacony dodatek.

Na marginesie wyводу trzeba podnieść, iż rozstrzygany tu problem nie ma tylko lokalnego charakteru. Zagadnienie warunków powierzania pracownikom niepełnoetatowym pracy ponad umówiony wymiar stanowiło i stanowi przedmiot zainteresowania i kontrowersji także w innych krajach europejskich i tam też był

rozstrzygany w ten sposób, jak w Polsce w przywołanym już wyroku I PRN 64/85 (por. wyroki TSUE w sprawie Helmig i inni C-399/92, w sprawie C-285/02 Elsner-Lokeberg, w sprawie C-300/06 Ursula Voss - za: Z. Hajn, *Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy za pracę w godzinach wykraczających poza umówiony czas a zasada równego traktowania w zatrudnieniu w: Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji* pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 114, przypis 4).

Powracając do sedna sporu, w doktrynie wyrażono jednak przekonanie, że nawet sama treść art. 151 § 5 k.p. narusza zasadę niedyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie opłaca bowiem wszystkich godzin dodatkiem, lecz tylko te godziny pracy ponad umówiony limit, które strony oznaczyły w umowie. Twierdzi się nawet, że każda godzina pracy przekraczająca ustalony rozmiar zatrudnienia w umowie o pracę jest godziną nadliczbową. W rezultacie ustalenie w umowie odbiegające od tej reguły narusza - zdaniem propagujących ten pogląd - zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i może być przez sąd pracy uznane za nieważne. Ponadto przepis ten może być oceniany jako sprzeczny z przepisami o równym traktowaniu, a także z art. 292 k.p. przez naruszenie zasady proporcjonalności wynagrodzenia za pracę do wymiaru czasu pracy (K. Jaśkowski w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 575).

W skardze kasacyjnej wywiedziono za tymi poglądami, iż niewskazanie za które godziny pracy ponad umówioną ilość, powoduje, iż dodatek należy się za wszystkie godziny pracy (K. Jaśkowski, op. cit.), podczas gdy Sąd drugiej instancji wskazał, że nie należy się on w takiej sytuacji w ogóle.

Sąd Najwyższy orzekający w niniejszej sprawie uznaje stanowisko prezentowane przez skarżącego i opierające się na przedstawionych poglądach doktryny za błędne. Podkreśla, że istnieją w literaturze przedmiotu odmienne poglądy od tych, na których opiera się skarga kasacyjna (L. Florek, *Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, MPP 2004, nr 4, s. 7; W. Cajselski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 349) i odmienne orzeczenia Sądu Najwyższego (por. wyroki w sprawach o sygn. I PK 315/07 i III PK 77/11).

Skarga wskazuje, iż kwestionowane przez nią orzeczenie narusza zasadę dyskryminacji (w tym zasadę ustalania proporcjonalnego wynagrodzenia dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz zasadę równości.

Zacznijmy od rozważenia, czy przyjęta przez Sąd drugiej instancji wykładnia art. 151 § 5 k.p. przeczy zasadzie niedyskryminacji.

Przed wszystkim w skardze nie wskazano, na czym polega podnoszona dyskryminacja pracowników niepełnoetatowych i dlaczego w sytuacji braku określenia godzin, za które należy się dodatek jak za godziny nadliczbowe i wobec tego nieopłacenie tych godzin dodatkiem położenie tej grupy pracowników jest gorsze niż porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Trudno zwłaszcza byłoby mówić o dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę, skoro nie ulega wątpliwości, że bez względu na sposób rozumienia (liczenia) pracy w godzinach nadliczbowych w art. 151 § 1 k.p. za tę samą liczbę godzin pracy pracownik zatrudniony w niepełnym czasie pracy otrzyma takie samo wynagrodzenie (bez dodatku). Nie można więc mówić o dyskryminacji tej grupy pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę ani ze względu na kryterium wymiaru czasu pracy, ani ze względu na inne kryteria (podstawy) dyskryminacji. W szczególności - jak kilkakrotnie przekonująco wywiódł Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w powołanych wyrokach - nie można w tym przypadku mówić o pośredniej dyskryminacji kobiet w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Nie można również uznać, że gorsze traktowanie polega na zmuszaniu pracownika do pracy ponad uzgodniony (niepełny) limit godzin. To samo, bowiem dotyczy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, któremu pracodawca ma prawo polecić wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, a więc godzinach wykraczających poza uzgodniony (pełny) czas pracy. Warto też zauważyć, że w obydwu przypadkach mechanizm zobowiązania pracownika do dodatkowej pracy jest taki sam, tzn. obowiązek jej podjęcia wynika z obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 w zw. z art. 100 § 1 *in fine* k.p.). Kodeks pracy nie zawiera bowiem innych podstaw prawa pracodawcy do zarządzenia pracy ponadwymiarowej, określonej w art. 151 § 5 k.p. i pracy nadliczbowej, określonej w art. 151 § 1 k.p. Również nieuzasadniona jest teza o naruszeniu zasady proporcjonalności w wynagradzaniu, o której mowa w art. 29² §

1 k.p, skoro za ten sam czas pracy pracownik pełnoetatowy i zatrudniony na część etatu otrzymuje wynagrodzenie proporcjonalne do ilości pracy, a dodatek należy się za pracę ponad ustawowy dopuszczalny wymiar czasu pracy, o ile strony nie ustaliły w umowie - zgodnie z treścią art. 151 § 5 k.p. - wcześniejszej wypłaty dodatku. Nie można także twierdzić, iż wobec braku dodatku za godziny ponad umownie ustalony wymiar czasu pracy pracownik niepełnoetatowy jest nierówno traktowany. Za taką samą pracę otrzymuje bowiem takie samo wynagrodzenie. Dodatek zaś za godziny nadliczbowe należy się dopiero za pracę ponad dopuszczalne (dla zdrowia) normy. Kryterium otrzymania dodatku jest dobowy rozmiar realnie wykonanej pracy i jego porównanie z ustawową normą, a nie umówiony dobowy czas pracy.

Z tych wszystkich powodów, mając także na względzie powołane orzecznictwo TSUE, Sąd Najwyższy w orzekającym składzie potwierdza przyjętą w orzeczeniu z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07 i w orzeczeniu z dnia 27 marca 2012 r., III PK 77/11 tezę, iż art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia stron w przedmiocie określenia godzin, za które ma zostać wypłacony dodatek, a pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., jeżeli nie ustalili na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.