

**Wyrok z dnia 7 kwietnia 1995 r.
I PRN 3/95**

Pracownikowi zatrudnionemu przy pilnowaniu w niepełnym wymiarze czasu pracy według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną, przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia - dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania w sytuacji, gdy w zamian za pracę w niedzielę zakład pracy nie zapewnił mu innego dnia w tygodniu wolnego od pracy (§ 4 ust. 1 i § 5 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu - jednolity tekst: Dz. U. z 1986 r., Nr 18, poz. 97 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 1995 r. na posiedzeniu jawnym sprawy z powództwa Stanisława W. przeciwko [...] Przędzalni Czesankowej "P." w S. o wynagrodzenie, na skutek rewizji nadzwyczajnej Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 27 lutego 1991 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej rewizję od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Sosnowcu z dnia 31 października 1990 r., [...] w zakresie nie uwzględniającym powództwa o wypłatę wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w niedzielę w wysokości 100% oraz w tymże zakresie wymieniony wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Sosnowcu i w tej części przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e n i e

Powód Stanisław W. żądał zasądzenia od [...] Przędzalni Czesankowej "P." w S. wynagrodzenia (wraz z odsetkami) za pracę świadczoną w niedzielę i święta w okresie od 6 czerwca 1988 r. do 17 lipca 1990 r. i wyjaśnił, że we wskazanym czasie zatrudniony był w charakterze dozorca mienia początkowo w wymiarze 3/4 etatu, a następnie w 1/2 etatu. Jego praca trwała 7 dni w tygodniu, przy czym za pracę w niedzielę nie otrzymywał innych dni wolnych od pracy ani też dodatkowego wynagrodzenia przewidzianego w § 5 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (jednolity tekst: Dz. U. z 1986 r., Nr 18, poz. 97 ze zm.). Nie otrzymał również żadnej rekompensaty za pracę w dni świąteczne.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa twierdząc, że roszczenia powoda są bezpodstawne.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Sosnowcu wyrokiem z dnia 31 października 1990 r. oddalił powództwo.

Sąd I instancji ustalił, że ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy praca powoda odbywała się przez pierwsze dwa tygodnie miesiąca, po czym korzystał z czasu wolnego. Powód pracował przez 7 dni tygodnia, a także w dni świąteczne nie będące niedzielami. Za te ostatnie dni otrzymał wynagrodzenie, gdy zaś chodzi o jego pretensje z tytułu wynagrodzenia za pracę w niedzielę, to są one bezzasadne, gdyż będąc zatrudniony tylko przez pierwsze dwa tygodnie miesiąca, korzystał z co trzeciej niedzieli wolnej od pracy. Jednocześnie strona pozwana ustalając czas pracy powoda nie przekroczyła norm czasu pracy określonych w przepisach o czasie pracy, wobec czego powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W rewizji od powyższego wyroku powód podniósł, że jego pretensje dotyczą wynagrodzenia z tytułu nieudzielenia mu dni wolnych za pracę wykonywaną w każdą niedzielę okresu spornego oraz za pracę w dniu 1 listopada 1988 r., a nie z innego tytułu.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 27 lutego 1991 r. oddalił rewizję podnosząc, że w świetle niespornych w sprawie okoliczności faktycznych zastosowanie przez Sąd Rejonowy przepisów § 3, § 4 ust. 1 i § 5 ust. 1 i 3 rozporządzenia w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu nie budzi zastrzeżeń.

Od wyroku Sądu Wojewódzkiego oraz od poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego złożył rewizję nadzwyczajną opartą na zarzutach rażącego naruszenia przepisów § 4 i § 5 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (jednolity tekst: Dz. U. z 1986 r., Nr 18, poz. 97 ze zm.) oraz naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

Wnoszący rewizję nadzwyczajną podkreślił, że pracownikom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną należy zapewnić za pracę w niedzielę inny dzień w tygodniu wolny od pracy. Jeżeli zakład pracy tego nie uczyni, jest obowiązany wypłacić pracownikowi dodatek za pracę codzienną w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w niedzielę. Zatem zasadne pretensje powoda nie dotyczą ani wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani wynagrodzenia z tytułu nieudzielenia mu co trzeciej niedzieli w miesiącu wolnej od pracy - jak przyjęły to obydwie Sądy, lecz wynikają z faktu nieudzielenia mu innego dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę.

Rewidujący podniósł, że Sądy obu instancji nie uznając powyższych pretensji powoda naruszyły przepisy o charakterze ochronnym zapewniające pracownikowi prawo do wypoczynku, a tym samym interes Rzeczypospolitej Polskiej, który to prawo gwarantuje (art. 69 Konstytucji z 1952 r.).

W konkluzji Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego wniósł o uchylenie zaskarżonych wyroków w części oddalającej roszczenie powoda o wypłatę dodatku za pracę w niedzielę w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania i o przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Sosnowcu do

ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wnoszący rewizję nadzwyczajną Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego trafnie zarzuca wyrokom obydwu Sądów rażące naruszenie prawa i naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej wyrażające się w oddaleniu powództwa przez Sąd Rejonowy oraz w oddaleniu rewizji powoda przez Sąd Wojewódzki.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że obydwa Sądy pominęły treść § 4 ust. 1 cytowanego wyżej rozporządzenia w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu. Z przepisu tego wynika w sposób jednoznaczny, że pracownicy zatrudnieni według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną, mają prawo otrzymać za pracę w niedzielę inny dzień w tygodniu wolny od pracy, przy czym co najmniej raz na trzy tygodnie tym wolnym dniem powinna być niedziela. Uprawnienie to przysługuje także pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jak widać, wskazany § 4 ust. 1 rozporządzenia należy do grupy tzw. przepisów ochronnych, gdyż jego celem jest ochrona zdrowia i sił twórczych pracownika, wyrażająca się w zapewnieniu mu prawa do wypoczynku w innym dniu tygodnia, jeżeli pracował w niedzielę, tj. w dniu ustawowo wolnym od pracy. Jednocześnie § 4 ust. 1 rozporządzenia jest przepisem bezwzględnie obowiązującym, wywodzącym się z podstawowych zasad prawa pracy (art. 14 k.p.). Oznacza to, że jego pominięcie jest rażącym naruszeniem praw pracownika.

Rewidujący trafnie podniósł, że prawo pracownika do innego dnia wolnego od pracy w tygodniu w zamian za pracę w niedzielę jest niezależne od jego prawa do co trzeciej niedzieli wolnej od pracy. Tymczasem Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że niezapewnienie pracownikowi zatrudnionemu według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną innego dnia w tygodniu wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, jest zgodne z przepisami o czasie pracy i nie daje mu żadnych roszczeń. Wadliwie również Sąd Rejonowy uznał, a Sąd Wojewódzki rozstrzygnięcie to zaakceptował, że dopiero niezapewnienie pracownikowi przynajmniej raz na trzy tygodnie niedzieli wolnej od pracy rodzi prawo do wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Nieściśle jest jednak sformułowanie zawarte w rewizji nadzwyczajnej, że z tytułu nieudzielenia innego dnia wolnego od pracy w tygodniu w sytuacji określonej w § 4 ust. 1 rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jedynie "dodatek za pracę codzienną w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w niedzielę". Z § 5 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia wynika bowiem wyraźnie, że pracownicy zatrudnieni według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną mają prawo do "wynagrodzenia z dodatkiem, o którym mowa w § 5 ust. 1", czyli do normalnego wynagrodzenia oraz do dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy zatem stwierdzić, że w myśl § 4 ust. 1 i § 5 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu powód, który wykonywał pracę codzienną, miał prawo do dnia wolnego od pracy w tygodniu w zamian za pracę w niedzielę, a ponieważ pozwany zakład pracy nie

realizował tego prawa, powodowi przysługuje za okres sporny wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę świadczoną w te dni, które miały być dniami wolnymi od pracy. Tak więc oddalenie roszczeń powoda, wynikających z niespornego stanu faktycznego i mających uzasadnienie w przepisach prawa, stanowi rażące naruszenie wymienionych wyżej przepisów i czyni zasadną rewizję nadzwyczajną. Wprawdzie rewizja ta została złożona po upływie sześciu miesięcy od uprawomocnienia się zaskarżonych wyroków, lecz mimo to nie podlega oddaleniu, gdyż obydwa zaskarżone wyroki naruszają interes Rzeczypospolitej Polskiej.

Prawo pracownika do wypoczynku ustanowione w kodeksie pracy (art. 14) zostało zamieszczone wśród przepisów stanowiących "Podstawowe zasady prawa pracy" (art. 10-18). Również art. 69 Przepisów Konstytucyjnych, utrzymany w mocy na podstawie art. 77 Ustawy Konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. (Dz. U. Nr 84, poz. 426), znalazł się w Rozdziale 8 pod nazwą "Podstawowe prawa i obowiązki obywateli". Przepis ten gwarantuje obywatelom Rzeczypospolitej Polskiej prawo do wypoczynku. Pomijając więc inne akty prawne o charakterze międzynarodowym (np. przytoczona w rewizji nadzwyczajnej Europejska Karta Socjalna), rażące naruszenie wskazanych przepisów określających zasady funkcjonowania stosunku pracy i stanowiących gwarancję realizacji praw pracownika wynikających z tego stosunku, narusza obowiązujący w Polsce porządek prawny, a tym samym interes Rzeczypospolitej Polskiej. Okoliczność ta sprawia, że rewizja nadzwyczajna podlega uwzględnieniu mimo upływu terminu określonego w art. 421 § 2 k.p.c.

Z tego względu i stosownie do art. 422 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Wojewódzkiego w Katowicach i poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego w Sosnowcu w części orzekającej o wynagrodzeniu powoda za pracę w niedziele wraz ze 100% dodatkiem w okresie od 6 czerwca 1988 r. do 17 lipca 1990 r. i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Brak jest bowiem ustaleń za ile niedziel należy się powodowi wynagrodzenie i ile ono wynosi. Przedmiotem żądania powoda są także odsetki, co do których niezbędne jest też poczynienie odpowiednich ustaleń.

=====