

Wyrok z dnia 20 maja 1998 r.

I PKN 143/98

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 § 1 KP i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, SA Alina Krusz-Stankiewicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 maja 1998 r. sprawy z powództwa Jana W. przeciwko „D.” SA w Z.G. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 18 grudnia 1997 r. [...]

1) u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części zasądzającej kwotę 7.666,16 zł (siedem tysięcy sześćset sześćdziesiąt sześć 16/100 złotych) z odsetkami od tej kwoty oraz orzeczenie o kosztach i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2) o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z 21 lutego 1997 r. [...] zasądził od strony pozwanej „D.” SA w Z.G. na rzecz powoda Jana W. kwotę 11.649,94 zł wraz z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności poszczególnych kwot wynagrodzenia do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałej części. Rozstrzygnięcie to poprzedzone zostało ustaleniami w zakresie

stanu faktycznego, z których wynikało, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 22 kwietnia 1991 r. do 27 lipca 1995 r. na podstawie umowy o pracę w charakterze kierowcy-mechanika przewozów międzynarodowych. Zawarta umowa przewidywała wynagrodzenie ryczałtowe, kształtujące się różnie w poszczególnych latach. Wynagrodzenie ryczałtowe obejmowało wynagrodzenie za pracę w normalnym czasie pracy - 178 godzin miesięcznie oraz wynagrodzenie za 48 godzin nadliczbowych przypadających w dodatkowe dni wolne od pracy i 32 godziny za pracę w niedziele.

Powód, przy ustalonym wynagrodzeniu ryczałtowym, nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych. Z ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, a nie kwestionowanych przez strony wynika, że powód wykonywał pracę w wymiarze przekraczającym limit godzin przyjęty do określenia wysokości tego ryczałtowego wynagrodzenia. Powód prowadził samochód jednoosobowo lub w obsadzie dwuosobowej wraz z drugim kierowcą.

Sąd Wojewódzki uznał, że ustalenie wysokości wynagrodzenia w formie ryczału nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłacania wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych, o ile wymiar tej pracy w sposób istotny odbiega od norm czasu pracy objętych ryczałem. Sąd przyjął także, iż powód wykonując pracę w obsadzie dwuosobowej również pozostawał w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 KP, a więc jego czas pracy powinien być ustalony z uwzględnieniem całego czasu podróży, niezależnie od tego, czy prowadził pojazd, czy też wypoczywał.

Sąd pierwszej instancji podkreślił przy tym, że nawet nie prowadząc samochodu, a siedząc w kabinie obok drugiego kierowcy, powód miał ograniczoną swobodę osobistą i trudno mówić o tym, że odpoczywał. Z tego względu, w ocenie Sądu Wojewódzkiego, brak było podstaw do ustalenia wymiaru czasu pracy powoda jedynie z uwzględnieniem czasu faktycznego prowadzenia pojazdu, z pominięciem czasu, w którym pojazd prowadził drugi kierowca. Czasem pracy był również, zdaniem Sądu pierwszej instancji, czas przestojów spowodowanych zakazem poruszania się pojazdów o określonym ciężarze, obowiązującym w niektórych państwach w niedziele i święta, gdyż były to przestoje usprawiedliwione i niezależne od pracownika.

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Apelacyjny w Poznaniu wyrokiem z 18 grudnia 1997 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że w miejsce kwoty zasądzonej na rzecz powoda przez Sąd Wojewódzki zasądził kwotę 11.231,16 zł, nie

uwzględniając żądania co do kwoty 418,78 zł zasądzonej na rzecz powoda za czas pracy przeznaczony na prowadzenie dokumentacji przewozowej.

Oddalając apelację Sąd odwoławczy przyjął stan faktyczny ustalony przez Sąd pierwszej instancji oraz podzielił stanowisko tego Sądu w zakresie zasad ustalania czasu pracy powoda uznając, że cały czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy, tj. przebywania w podróży służbowej, jest czasem pracy, co oznacza, że powodowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrok ten zaskarżyła strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 128, 133 Kodeksu pracy oraz art. 476 i 481 Kodeksu cywilnego, a także art. 100 KPC, poprzez niezastosowanie zasady stosunkowego rozdziału kosztów opinii biegłych.

W uzasadnieniu kasacji strona pozwana podniosła, że Sąd Apelacyjny podzielać stanowisko Sądu pierwszej instancji dokonał błędnej wykładni norm art. 128 i 133 KP, utożsamiając pojęcia „czasu pracy” i „pracy w godzinach nadliczbowych”. Zdaniem skarżącej, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje jedynie wówczas, gdy praca była faktycznie wykonywana. Sama gotowość do jej świadczenia, np. przebywanie na terenie zakładu pracy, czy też pełnienie dyżuru nie może być traktowane jako praca świadczona w godzinach nadliczbowych, nawet jeżeli przejawia się ona poza normalnym czasem pracy.

Strona pozwana zarzuciła ponadto, że Sąd Apelacyjny bezpodstawnie zasądził na rzecz powoda odsetki od kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za poszczególne miesiące, obliczając je od daty wypłaty wynagrodzenia, zamiast od terminu wyznaczonego w wezwaniu do zapłaty. Również bezpodstawnie Sąd zasądził od strony pozwanej koszty procesu w pełnej wysokości w sytuacji, gdy powód uzyskał jedynie 55,5% dochodzonej pozwem kwoty. Sąd powinien więc stosunkowo koszty procesu rozłożyć na obie strony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie w części dotyczącej kwoty 7.666,16 zł w sposób skutkujący uchynieniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz w części dotyczącej orzeczenia o kosztach.

Uwzględniając częściowo żądanie powoda Sąd Apelacyjny trafnie uznał, że ustalenie wynagrodzenia zryczałtowanego, obejmującego wynagrodzenie za konkretne ilości godzin nadliczbowych, nie może przesądzać o braku prawa do dodatkowego wynagrodzenia w przypadku, gdy faktyczny czas pracy w sposób istotny przekracza limit godzin nadliczbowych określony w ryczałcie.

Ustalenie ryczałtu nie zwalnia więc pracodawcy od prowadzenia ewidencji czasu pracy, która będzie stanowiła podstawę prawidłowego rozliczenia wynagrodzenia pracownika. Oczywiście, to rozliczenie i prawo do wynagrodzenia za dodatkową ilość godzin nadliczbowych powinno dotyczyć sytuacji, gdy różnica w wymiarze faktycznego czasu pracy a czasu przyjętego do ustalenia ryczałtu jest istotna. W przeciwnym bowiem wypadku instytucja ryczałtu nie miałaby większego sensu. Zaznaczyć przy tym należy, że do 1 stycznia 1997 r., a więc do zmian Kodeksu pracy w zakresie czasu pracy, wprowadzonych ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), obowiązujące przepisy nie przewidywały ryczałtowej formy określania wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, aczkolwiek praktyka wykształciła taki sposób wynagradzania i praktyka taka była akceptowana. W latach objętych sporem aktualne było stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w orzeczeniu z 24 czerwca 1979 r., I PRN 42/79, zawierające pogląd, iż przyznanie ryczałtu nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych w wymiarze nie objętym ryczałtem. Praktyka ta spowodowała, że obecnie art. 134 § 3 KP przewiduje możliwość zastąpienia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych ryczałtem w stosunku do pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy, z tym że wysokość ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Zasadnie więc Sąd dokonał wyliczenia czasu pracy powoda, niezależnie od przyznanego mu ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych i wyliczenie to wykazało, iż ryczałt nie obejmował znacznej ilości godzin pracy powoda. Uwzględniając jednak żądanie powoda Sąd odwoławczy, podobnie jak Sąd pierwszej instancji przyjął, iż cały czas pozostawania w dyspozycji zakładu pracy jest czasem pracy, za który przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli praca wykonywana była w rozmiarze przekraczającym czas normalny, a więc w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy nie podzielił tego stanowiska.

Trafnie zarzuca kasacja, że Sąd Apelacyjny dokonał błędnej wykładni art. 128 i 133 KP, utożsamiając pojęcia „pozostawania w dyspozycji” i „wykonywania pracy”. Niewątpliwie pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest czasem pracy w rozumieniu definicji tego pojęcia zawartej w art. 128 KP. Regułą jest, że za czas pracy w granicach norm przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, a szczególne sytuacje powodujące obniżenie tego wynagrodzenia lub jego wzrost są określone w konkretnych przepisach prawa pracy. Jest więc kwestią oczywistą, że powód przez cały czas podróży pozostawał w dyspozycji pracodawcy, a więc za czas ten przysługuje mu wynagrodzenie „normalne” - określone stawką osobistego zaszeregowania, z uwzględnieniem innych składników tego wynagrodzenia przysługujących za nominalny czas pracy.

Nie można natomiast zgodzić się z poglądem Sądu Apelacyjnego, że wydłużony czas pracy, często kilkudniowe przebywanie w podróży i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy powinno być traktowane jako praca w godzinach nadliczbowych, z prawem do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu za cały czas tej podróży.

Przepis art. 133 KP zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie można w związku z tym podzielić stanowiska Sądu Apelacyjnego, że czas pracy (pozostawanie w dyspozycji pracodawcy), w którym powód nie świadczył pracy, gdyż pojazd prowadził drugi kierowca, jest czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 133 § 1 KP. Bez znaczenia przy tym są okoliczności podnoszone przez Sąd, że powód miał ograniczone możliwości dysponowania swoją osobą, że pracodawca nie zapewniał noclegów w hotelach lub parkingów. Te uciążliwości są związane z charakterem wykonywanej pracy i są wynagradzane wynagrodzeniem wynikającym z umowy za cały czas podróży. Zasadnie więc podnosi strona pozwana, że czas pracy uprawniający do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, to czas, w którym powód faktycznie wykonywał czynności związane z prowadzeniem pojazdu lub jego obsługą, a także czynności związane z załadunkiem i rozładunkiem przewożonych towarów.

Rozważając zasadność żądania powoda należy mieć na uwadze, że w okresie objętym sporem brak było szczególnych regulacji prawnych, które w sposób jednoznaczny określałyby uprawnienia kierowców do dodatków za pracę w godzinach

nadliczbowych. Powołane przez Sąd rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym (Dz. U. Nr 51, poz. 332) dotyczyło kierowców zatrudnionych ogólnie rzecz ujmując w tzw. transporcie zorganizowanym, a więc nie miało zastosowania wprost do wszystkich pracodawców zajmujących się przewozami międzynarodowymi. Wobec braku regulacji należy jednak pośrednio zastosować w sprawie zasady określone w rozporządzeniu, zwłaszcza że przewidywało ono tzw. przerywany czas pracy. Z tego rodzaju czasem pracy mamy do czynienia w niniejszej sprawie, gdyż niewątpliwie przerwa przeznaczona na odpoczynek była przerwą w wykonywaniu pracy. Już to rozporządzenie w § 4 ust. 1 pkt 4 przewidywało, że do czasu pracy nie wlicza się przerw nocnych międzykursowych, trwających ponad 3 godziny, przeznaczonych na odpoczynek. Oznacza to, że taka przerwa nie mogła być traktowana jako wykonywanie pracy i wpływać na zwiększenie wymiaru czasu pracy z prawem do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pewną wskazówkę interpretacyjną w rozpoznawanej sprawie może stanowić ponadto obowiązujący od 1 stycznia 1997 r. art. 129⁶ Kodeksu pracy, mający zastosowanie do wszystkich kierowców transportu samochodowego i przewidujący również możliwość stosowania przerywanego czasu pracy. Paragraf 2 art. 129⁶ KP jednoznacznie stanowi, że przerwa w pracy również nie jest wliczana do czasu pracy, a za czas tej przerwy kierowcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Przepis ten nie może mieć zastosowania w niniejszej sprawie i z tego względu należy przyjąć, jak wskazano wyżej, że również w czasie przerwy przeznaczonej na odpoczynek powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy z prawem do normalnego wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Najwyższego brak jest także podstaw do przyjęcia, że na wymiar godzin nadliczbowych rzutuje czas wynikający z postoju samochodu z uwagi na obowiązujące zakazy poruszania się określonych pojazdów. Faktem jest, że powołane wyżej rozporządzenie wyłącza z czasu pracy jedynie postoje nieusprawiedliwione (§ 4 ust. 1 pkt 3), ale przy dwuosobowej obsadzie kierowców nie może to przesądzać o traktowaniu czasu oczekiwania na możliwość podjęcia jazdy jako wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W przypadku, gdy podróż odbywa jeden kierowca, to wówczas niewątpliwie w czasie takich postojów wykonuje on pracę, będąc zobowiązany do pilnowania samochodu i ładunku, za który ponosi odpowiedzialność.

W przypadku obsady dwóch kierowców nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia, że taki obowiązek - w zakresie pieczy nad pojazdem - spoczywa jednocześnie na dwóch osobach. Z tego też względu należy uznać, że w takim przypadku tylko połowa czasu może być traktowana jako wykonywanie pracy, a więc z prawem do ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w razie przekroczenia norm czasu pracy. Pozostała część czasu powinna być traktowana jako czas pracy w rozumieniu art. 128 KP, gdyż powód niewątpliwie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, ale czas ten nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, skoro powód pracy tej faktycznie nie świadczył. Zaznaczyć przy tym należy, że czas zużyty na niezawinione przestoje nie może być traktowany jako przerwa w pracy i za czas ten powód powinien otrzymać wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, a nie jak za czas przestoju (por. wyrok Sadu Najwyższego z 10 czerwca 1975 r., I PR 83/75 - OSNCP 1976 z. 2, poz. 52).

Z tych względów należy wyłączyć z ilości godzin nadliczbowych czas przeznaczony przez powoda na odpoczynek oraz czas, w którym nie wykonywał pracy oczekując na kontynuację podróży, gdyż ten czas nie rzutuje na wymiar przepracowanych godzin nadliczbowych.

Zasadna jest również kasacja w części dotyczącej orzeczenia co do kosztów opracowania opinii przez biegłych. Sąd obciążając stronę pozwaną kosztami procesu pominął istotną okoliczność, iż faktycznie powództwo zostało uwzględnione jedynie częściowo. Skoro powód dochodził pierwotnie kwoty 20.962 zł, zachodziły przesłanki do stosunkowego rozdzielenia kosztów w oparciu o art. 100 KPC.

Wprawdzie Sąd Apelacyjny powołał w uzasadnieniu wyroku przepis art. 463 § 2 KPC, stwierdzający między innymi, że obciążenie pracownika wydatkami poniesionymi w sprawie może nastąpić jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, ale nie wskazał, aby zaistniały przesłanki do obciążenia strony pozwanej całą kwotą poniesionych wydatków w sytuacji, gdy nie jest ona stroną przegrywającą spór w całości. Brak jest natomiast podstaw do uwzględnienia kasacji w części dotyczącej terminów, od których zasądzono odsetki od poszczególnych kwot wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z przewidzianymi dodatkami stanowi niewątpliwie składnik wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę i sposobu realizacji stosunku pracy i powinno być wypłacone w terminach wypłaty wynagrodzenia ustalonych w myśl art. 85 KP. Zatem strona pozwana pozostawała w opóźnieniu w wypłacie przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzi-

nach nadliczbowych i taką zasadę powinien Sąd zastosować przy ponownym rozpoznawaniu sprawy i ustaleniu faktycznego czasu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu przedstawionych wyżej założeń.

Z tych względów i na podstawie art. 393¹³ § 1 zdanie pierwsze KPC Sąd Najwyższy uchylił częściowo zaskarżony wyrok, przekazując sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i oddalając kasację w pozostałym zakresie w oparciu o art. 393¹² KPC.

=====