

Wyrok z dnia 9 lipca 1998 r.

I PKN 239/98

Nauczyciel zatrudniony w szkole w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie może uzupełnić przewidzianego dla nauczycieli wymiaru czasu pracy (tzw. pensum) godzinami pracy wykonywanej na innym stanowisku, na którym wymiar obowiązującego czasu pracy jest wyższy niż na stanowisku nauczyciela.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Stanisława K. przeciwko Zespołowi Szkół Medycznych w P. o ustalenie wymiaru czasu pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu z dnia 27 lutego 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Stanisław K. żądał ustalenia, że w okresie od 1 września 1991 r. do 31 stycznia 1992 r. był zatrudniony w Zespole Szkół Medycznych w P. jako nauczyciel i technik BHP w łącznym wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu.

Sąd Rejonowy w Przemyślu wyrokiem z dnia 30 czerwca 1997 r. oddalił powództwo po ustaleniu, że w okresie od 1 września 1991 r. do 31 sierpnia 1992 r. powód był zatrudniony u strony pozwanej jako nauczyciel w wymiarze 5 godzin dydaktycznych tygodniowo, a ponadto jako technik BHP, bez określenia wymiaru czasu pracy. Za pracę technika otrzymywał 20% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela. Zakres obowiązków technika był szeroki, ale strony nie przedstawiły dowodów, z których wynikałby faktyczny czas pracy powoda, potrzebny na wykonanie tychże obowiązków. Strony nie prowadziły również ewidencji czasu pracy powoda, a „rozmiar wynagrodzenia uzależniony był od efektywności pracy powoda, a nie od ilości czasu pracy, który powód poświęcić musiał na wykonanie swoich obowiązków”.

Sąd Wojewódzki w Przemyślu wyrokiem z dnia 27 lutego 1998 r. oddalił apelację powoda. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że obecnie nie jest już możliwe odtworzenie, ile czasu tygodniowo zajmowało powodowi wykonywanie pracy technika BHP. Wszyscy bowiem przesłuchani świadkowie, chociaż nie negowali faktu rzetelnego wykonywania przez powoda wymienionych obowiązków, zgodnie zeznali, że nie potrafią określić, ile czasu zajmowały tygodniowo. W związku z tym nie jest możliwe ustalenie, że powód wykonywał obowiązki technika BHP przez 4 godziny tygodniowo, co w połączeniu z pracą nauczyciela (5 godzin) dawałoby 9 godzin tygodniowo, czyli zatrudnienie w $\frac{1}{2}$ etatu.

Od powyższego wyroku powód złożył kasację. Zarzucił w niej naruszenie art. 128 KP, polegające na błędnej wykładni tego przepisu i wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez ustalenie, że w czasie od 1 września 1991 r. do 31 sierpnia 1992 r. był zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół Medycznych w P. w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu. Żądał również zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem powoda jego czas pracy na stanowisku technika BHP powinien być liczony z uwzględnieniem powszechnych norm czasu pracy obowiązujących w latach 1991-1992, czyli 8 godzinnego na dobę i 42 godzinnego na tydzień wymiaru czasu pracy. Skoro strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda, należy uznać, że przyznane 20% wynagrodzenia odpowiada 20% wymiaru czasu przewidzianego dla danego stanowiska, to znaczy odpowiada 8,4 godziny tygodniowo. W połączeniu z 5 godzinami pracy dydaktycznej daje to 13,4 godziny tygodniowo, co pozwala ustalić - wbrew pogładowi Sądu Wojewódzkiego - że powód był zatrudniony w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 128 KP w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 stycznia 1997 r., czyli w czasie objętym pozwem, stanowił, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zdaniem skarżącego naruszenie powyższego przepisu polegało na nieustaleniu przez Sąd Wojewódzki, że oprócz pracy nauczyciela przysposobienia obronnego wykonywał czynności technika BHP w rozmiarze 8,4 godziny tygodniowo, choć było to możliwe, gdyż określenie wynagrodzenia w

wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego ze stanowiska nauczyciela stwarzało domniemanie, że czas pracy wynosił 20% wymiaru obowiązującego na stanowisku technika BHP.

Zarzut ten jest niesłuszny.

Przed wszystkim Sąd Wojewódzki, tak zresztą jak i Sąd Rejonowy, przyjął, że powód wykonywał czynności technika BHP oprócz pracy nauczyciela, lecz stwierdził, że nie miał możliwości ustalenia rozmiaru czasu przeznaczanego przez powoda na wykonywanie tych czynności. Zeznania świadków, ze względu na brak w nich niezbędnych szczegółowych informacji, nie upoważniały bowiem do jakichkolwiek ustaleń w tym przedmiocie, a żadna ze stron nie prowadziła ewidencji czasu pracy. Sąd Wojewódzki ponadto podniósł jako okoliczność niesporną to, że wynagrodzenie powoda było uzależnione od zakresu czynności obowiązujących technika BHP i efektywności pracy, jak również i to, że strona pozwana była zadowolona z pracy powoda, podkreślając rzetelność w wykonywaniu obowiązków. Jednak Sąd Wojewódzki uznał, że powyższe okoliczności nie wystarczają do przyjęcia, że jego zatrudnienie w czasie od 1 września 1991 r. do 31 sierpnia 1992 r. odpowiadało $\frac{1}{2}$ etatu. Oznacza to, że oddalenie żądania powoda nie nastąpiło wskutek błędnej wykładni art. 128 KP, lecz wskutek braku możliwości ustalenia faktycznego czasu pracy powoda jako technika BHP.

Nie jest również trafny pogląd powoda, że procentowo ustalona wysokość wynagrodzenia (20%) stwarzała domniemanie, że czas jego pracy jako technika BHP wynosił 20% czasu pracy obowiązującego na tym stanowisku oraz że nieuwzględnienie powyższego domniemania przez Sąd Wojewódzki oznacza pominięcie zasady wyrażonej w art. 128 KP. Wadliwość powyższego poglądu wynika stąd, że gdyby uznać, że procent wynagrodzenia powoda odpowiada procentowi czasu pracy na stanowisku technika BHP, to 20% czasu pracy nie daje zatrudnienia w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu, które w połączeniu z pracą nauczyciela w nie kwestionowanym wymiarze przekraczającym nieco $\frac{1}{4}$ mogłoby dopiero stanowić potrzebne powodowi zatrudnienie w $\frac{1}{2}$ etatu. W żadnym natomiast razie podany w kasacji łączny rozmiar czasu pracy powoda jako 13,4 godziny tygodniowo - przy przyjęciu różnych podstaw wymiaru czasu pracy nauczyciela i technika BHP - nie pozwala ustalić jego zatrudnienia w $\frac{1}{2}$ części etatu. Przy takim założeniu potrzebne byłoby bowiem 15 godzin tygodniowo, a nie jest możliwe, by czasem pracy przeznaczonym na wykonywanie czynności technika BHP uzupełniać pensum nauczycielskie, które jest niższe od pow-

szechnej normy czasu pracy. Powód bowiem nie wykonywał wymienionych czynności w ramach pracy nauczycielskiej, lecz poza nią. Również rodzaj tych czynności nie polegał na kształceniu i wychowywaniu młodzieży, co jest istotą pracy nauczyciela.

Przepis art. 128 KP zawiera ustawową definicję czasu pracy, uznając za czas pracy nie czas efektywnego świadczenia pracy, lecz czas pozostawania w dyspozycji zakładu pracy rozumiany jako faktyczna gotowość do świadczenia pracy. Z punktu widzenia treści wymienionego przepisu zarzut, że Sąd Wojewódzki naruszył go, gdyż przyjął, że obecnie nie jest możliwe ustalenie rzeczywistego czasu pracy powoda, jest bezpodstawny i nie ma oparcia w uzasadnieniu kasacji. Nie ma również żadnego odniesienia do stanu faktycznego sprawy, którego przedmiotem nigdy nie było wynagrodzenie należne powodowi za czas gotowości do pracy. Powód był pracownikiem, którego czas pracy - według art. 136 KP przed nowelizacją - był określony wymiarem zadań na stanowisku inspektora BHP. Stosowanie tego systemu czasu pracy jest dopuszczalne w stosunku do pracowników, którzy ze względu na rodzaj i warunki pracy wykonują swoje czynności nie według stałego rozkładu czasu pracy, lecz o różnych porach dnia lub stale poza siedzibą zakładu pracy i których czas pracy z tej przyczyny nie może być kontrolowany. Nie oznacza to jednak, że tzw. zadaniowy czas pracy może służyć obchodzeniu przez pracodawców przepisów ustalających normy czasu pracy. W związku z tym w art. 136 zdanie 2 KP znalazło się zastrzeżenie, że zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, by pracownicy mogli je wykonać „w normalnym czasie pracy”. Z powyższego postanowienia wynika więc, że wymiar zadań powinien odpowiadać właściwemu dla ich wykonania czasowi pracy, z możliwością jego przekroczenia (lub niewykorzystania) nie mającą cech stałości. Zatem do powoda należało wykazanie, jaki był czas „normalny” dla jego zadań jako technika BHP, który był jednocześnie faktycznym czasem jego pracy. Jednak powód nie udowodnił tej okoliczności, choć napisał w apelacji, że odnalazł „Dziennik czynności technika BHP”. Powód nie podniósł również w kasacji zarzutu naruszenia prawa procesowego, co sprawia, że Sąd Najwyższy rozpoznał sprawę w granicach ustalonego w sprawie stanu faktycznego (art. 393¹¹ KPC).

Z przytoczonych względów należało uznać, że kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, wobec czego Sąd Najwyższy oddalił ją na mocy art. 393¹² KPC.

=====