

**Wyrok z dnia 24 marca 2000 r.**

**I PKN 553/99**

**Niedopuszczalne jest podwyższenie stawki wynagrodzenia pracownikowi niepełnosprawnemu, zatrudnionemu w zadaniowym systemie czasu pracy, zamiast obniżenia wymiaru zadań w sposób pozwalający na ich wykonanie w obowiązującym go wymiarze czasu pracy (art. 10 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Dz.U. Nr 46, poz. 201 ze zm.).**

Przewodniczący Prezes SN Jan Wasilewski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2000 r. sprawy z powództwa Jana O. przeciwko Zakładowi Energetycznemu B. Spółce Akcyjnej w B. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 14 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Jan O. wniósł o zasądzenie od pozwanego Zakładu Energetycznego B. S.A w B. kwoty 6000 zł. z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w wolne soboty. W uzasadnieniu swoich żądań podniósł, że w okresie od 14 kwietnia 1994 r. do 16 kwietnia 1997 r. pracował w wolne soboty, za co nie otrzymał ani stosownego wynagrodzenia, ani dni wolnych od pracy.

Sąd Rejonowy w Białymstoku oddalił powództwo, a Sąd Okręgowy w Białymstoku oddalił apelację powoda. Sąd apelacyjny uznał, że Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne w sprawie i właściwie zastosował przepisy prawa. Powód był zatrudniony u pozwanego od 1 sierpnia 1977 r. do 16 kwietnia

1997 r., przy czym od 1 stycznia 1989 r. w charakterze kontrolera poboru energii. W dniu 16 kwietnia 1997 r. strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem. Powód, powołując się na ustawę z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych wystąpił do pozwanego o zapłatę zaległego wynagrodzenia za przepracowane soboty za okres objęty pozwem. Sąd Rejonowy ustalił, że czas pracy powoda miał charakter zadaniowego czasu pracy i że tzw. zadaniowy wymiar czasu pracy, polegający na tym, iż pracownik sam decyduje o własnym rozkładzie czasu pracy, został w pozwanym zakładzie wprowadzony zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Według treści art. 129<sup>8</sup> KP, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją, czas pracy pracowników może być określony wymiarem zadań, przy czym zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby mogli je wykonać w ramach norm przewidzianych w art. 129 KP. Przesłanką takiego określenia czasu pracy jest istnienie bardziej szczegółowych uregulowań w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie, bądź też w umowie o pracę (art. 129<sup>8</sup> § 2 KP). Stosownie do pkt 5 ppkt 1 Regulaminu Pracy dla Pracowników Zakładu Energetycznego B. S.A., stanowiącego załącznik Nr 1 do Zakładowej Umowy Zbiorowej z dnia 21 stycznia 1994 r., kontrolerzy poboru energii elektrycznej powierzone obowiązki wykonują zgodnie z indywidualnie ustalonym rozkładem czasu pracy, gwarantującym wykonanie zadań. Zdaniem Sądu, pozostała do ustalenia kwestia, czy pozwany zachował ustawowe gwarancje do określenia zadań w takim wymiarze, aby ich wykonanie było możliwe w normalnym czasie pracy, który w przypadku powoda, będącego inwalidą II grupy nie mógł przekraczać (art. 10 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Dz.U. Nr 46, poz. 201 ze zm.) 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd stanął na stanowisku, że wymiar zadań powoda nałożonych do realizacji przez pracodawcę mógł być wykonany w ciągu 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Sąd Okręgowy uznał, że wobec ustaleń Sądu Rejonowego nie może być wątpliwości, że powodowi z uwagi na objęcie go zadaniowym systemem czasu pracy nie przysługiwało co do zasady wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Takie wyłączenie bowiem zawiera art. 136 KP. Zdaniem Sądu, materiał dowodowy wskazuje, że powód pracował w wolne dni nie dlatego, że był nadmiernie obciążony obowiązkami przez pracodawcę ale dlatego, że skorzystał z przysługującego mu uprawnienia do dowolnego ustalania rozkładu swojego czasu pracy.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku wniósł powód. Zarzucił w niej naruszenie art. 382 KPC przez zaniechanie uwzględnienia w całości zebranego materiału dowodowego odnośnie do zakresu pracy powoda i koniecznych norm czasowych do jego wykonania, w szczególności przez pominięcie dowodu wskazującego na to, że pracodawca zamiast odpowiednio zmniejszyć powodowi wymiar zadań, jedynie zwiększył mu wynagrodzenie o współczynnik 1,2 wynikający z przeliczenia 42 godzinnego tygodnia pracy na 35 godzinny tydzień pracy oraz art. 136 KP w związku z art. 129<sup>8</sup> KP i w związku z art. 10 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu przez przyjęcie, iż zadaniowy wymiar czasu pracy powoda nie przekraczał górnej normy jego czasu pracy, tj. 35 godzin pracy w okresie tygodniowym i nie wymagał pracy w soboty. Skarżący wniósł o uchylene zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Białymstoku, przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Zgodnie z art. 382 KPC sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Oznacza to, że sąd odwoławczy powinien brać pod uwagę całość zebranego w sprawie materiału dowodowego. W szczególności powinien ocenić te dowody, które mając istotne znaczenie dla ustalenia stanu faktycznego nie zostały rozpatrzone przez sąd pierwszej instancji. W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie odniósł się do treści znajdującego się w aktach sprawy pisma pozwanego zakładu z dnia 20 sierpnia 1985 r., z którego wynika, że powodowi zwiększono wynagrodzenie o współczynnik 1,2 wynikający z przeliczenia 42 godzinnego tygodnia pracy na 35 godzinny tydzień pracy. Z pisma tego nie wynika natomiast, iż do 35 godzinnego tygodnia pracy dostosowano powodowi wymiar zadań. Także z przyjętej za podstawę ustaleń Sądów opinii biegłego można wnosić, że w związku z inwalidztwem powoda i wynikającą z tej przyczyny koniecznością ograniczenia jego czasu pracy do 35 godzin tygodniowo podwyższono jedynie stawkę godzinową wynagrodzenia. Biegły natomiast nie odniósł się do zasadniczej kwestii, czy wymiar zadań zleconych powodowi został dostosowany do obowiązującego go 35 godzinnego czasu pracy. Powstaje zatem niewyjaśniona przez Sądy wątpliwość, czy zwiększenie

tylko stawki wynagrodzeniowej bez zmiany wymiaru zadań było uzasadnione tym, że dotychczas powierzone zadania były możliwe do wykonania przez powoda w ramach 35 godzin tygodniowo i pozwany poprzednio niewłaściwie je określił do pełnego wymiaru czasu pracy, czy też w konsekwencji naruszył przepisy art. 10 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, określając wymiar zadań powoda w sposób przekraczający obowiązującą go normę zatrudnienia. Sąd Okręgowy przyjął za Sądem Rejonowym, że nie można było ustalić, czy wymiar zadań nałożonych na powoda mógł być wykonany w ciągu 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. W tym zakresie Sądy nie wyjaśniły dostatecznie sprawy. Wprawdzie Sąd Rejonowy powołał się na zeznanie świadka L., który podał, że powód wykonywał mniej odczytów liczników niż inni kontrolerzy, jednakże w swych ustaleniach nie odniósł się wprost do tego zeznania. Wobec twierdzeń powoda, kwestia ta powinna być należycie wyjaśniona. Ustalenie bowiem, czy wymiar zadań powoda był podobny do zadań innych kontrolerów zatrudnionych w 42 godzinnym tygodniu pracy, czy też stosownie do przysługującego mu prawa do ograniczonego czasu pracy odpowiednio niższy, było istotne w sprawie. Pozwoliłoby na wyjaśnienie zasadniczej kwestii, czy wymiar zadań powoda był dostosowany do obowiązującego go tygodniowego czasu pracy. Określenie przez pracodawcę w zadaniowym czasie pracy zakresu obowiązków przekraczających możliwość ich wykonania w ramach ustawowo określonego wymiaru czasu pracy może uzasadniać roszczenie pracownika o dodatkowe wynagrodzenie. Zgodnie z obowiązującymi przepisami takiego zachowania pracodawcy nie można bowiem uznać za zgodne z prawem. Według art. 129<sup>8</sup> KP w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją, czas pracy pracowników może być określany wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników powinny być jednak ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 KP. Zgodnie z art. 129 KP maksymalny wymiar czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 42 godzin na tydzień. W sytuacji powoda ma jednak zastosowanie przepis szczególnie względem art. 129 KP, a mianowicie art. 10 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Zgodnie z tym przepisem czas pracy pracowników zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Oznacza to, że zawyżenie wymiaru czasu pracy osoby niepełnosprawnej ponad określony przez art. 10 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie może

być rekompensowane podwyższeniem wynagrodzenia przez przeliczenie 42 godzin tygodnia pracy na 35 godzinny tydzień pracy. Przepis o maksymalnym wymiarze czasu pracy osoby niepełnosprawnej ma charakter bezwzględnie obowiązujący, a co za tym idzie, nie jest zgodne z prawem takie interpretowanie przepisów, które pozwala na ominięcie tego przepisu przez ekwiwalentne podnoszenie wynagrodzenia osobie niepełnosprawnej. To, że powodowi zwiększono wynagrodzenie zamiast zmniejszyć wymiar zadań może wskazywać, że norma czasu pracy powoda istotnie przekraczała normę określoną przez prawo. Może to oznaczać, że powód słusznie domagał się od pozwanego wynagrodzenia za pracę w wolne soboty. Co prawda, zgodnie z art. 136 KP do pracowników, których czas pracy został określony wymiarem ich zadań, nie stosuje się art. 134 KP, ustanawiającego dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ale należy przyjąć, iż ma on zastosowanie wówczas, gdy wymiar zadań został tak określony, że nie przekracza dopuszczalnego wymiaru czasu pracy.

Art. 129<sup>8</sup> KP został wprowadzony 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.). Ustawa ta zmieniła również brzmienie art. 129 i 136 KP. Powód dochodzi wynagrodzenia za okres od 14 kwietnia 1994 r. do 16 kwietnia 1997 r., a więc częściowo za okres poprzedzający nowelizację Kodeksu pracy z 1996 r. W zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia tej sprawy wskazane zmiany w przepisach mających w sprawie zastosowanie nie mają jednakże wpływu na ocenę zasadności roszczeń powoda.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC orzekł jak w sentencji.

=====