



Sygn. akt III PK 9/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 maja 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko Stowarzyszeniu SOS Wioski Dziecięce w Polsce Wioska Dziecięca SOS
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 maja 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 września 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania.**

Uzasadnienie

Pozwane Stowarzyszenie SOS Wioski Dziecięce w Polsce – Wioska Dziecięca SOS w B., w sprawach z powództwa B. K. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wniosło skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 września 2008 r.

Zaskarżonym wyrokiem oddalano jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego zasądającego na rzecz powódki kwotę 47.847,69 zł z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 kwietnia 2003 r. do 30 czerwca 2004 r. oraz orzekającego o kosztach postępowania.

Sądy ustaliły, że w spornym okresie powódka była zatrudniona u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pedagogicznym asystenta wychowawcy określonym jako „ciocia”. Do jej obowiązków należało prowadzenie gospodarstwa domowego i opieka nad dziećmi, co pozwalało wychowawcom, czyli „matkom” poświęcić się w większym zakresie pracy wychowawczej. Do obowiązków powódki należało także zastępowanie „matki” w czasie jej nieobecności. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.594 zł w kwietniu 2003 r., a po dwukrotnych podwyżkach – 1.650 zł w czerwcu 2004 r. Czas pracy powódki uregulowany był w regulaminie pracy, opartym na systemie pracy obowiązującym w Stowarzyszeniu SOS Wioski Dziecięce w Polsce, które jest członkiem zwyczajnym SOS Kinderdorf International z siedzibą w Austrii. Powódka była zobowiązana do pracy przez 6 godzin w dni robocze tygodnia oraz do 10 zastępstw „matki” w miesiącu, były one rozliczane kwartalnie. Rzeczywisty czas pracy był odnotowywany w zeszycie prowadzonym przez powódkę, a dokonane wpisy potwierdzali inni pracownicy pozwanego. Za zastępstwa przepracowane ponad normę powódka otrzymywała czas wolny w wymiarze 1 dnia za dwa dni zastępstwa.

Sąd Rejonowy uznał – a Sąd Okręgowy to zaakceptował – że cały czas przebywania z dziećmi i wykonywania innych czynności, określony w powołanym zeszycie, jest czasem pracy i dlatego powódce należy się wynagrodzenie wraz z

dodatkami za przekroczenie norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. oraz za pracę w porze nocnej.

Zasadnicze zarzuty skargi kasacyjnej związane są z rozliczeniem czasu całodobowego zastępowania „matek” przez powódkę. Zdaniem skarżącego bezpodstawnie pominięto jego wnioski dowodowe dotyczące faktycznego czasu pracy powódki i pełnionego przez nią dyżuru, a z uzasadnienia Sądu Okręgowego nie wynika, dlaczego uznano, że powódka pracowała na zastępstwach przez 24 godziny na dobę. Stanowi to naruszenie art. 217 § 2 i art. 299 k.p.c. w związku z art. 382, art. 380 i art. 391 § 1 k.p.c., a także art. 328 § 2 w związku z art. 382 i art. 391 § 1, k.p.c. Zarzucono także naruszenie art. 151⁵ § 2 k.p. i art. 6 k.c. przez wliczenie do czasu pracy powódki pełnionego przez nią dyżuru, mimo że nie udowodniła, iż w czasie dyżuru wykonywała pracę. W odniesieniu do ustalenia czasu wykonywania pracy przez powódkę skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie art. 278 § 1, 2 i 3 w związku z art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. polegające na akceptacji dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy na okoliczności niezwiązane z jego specjalnością, to jest w odniesieniu do czasu pracy powódki w poszczególne dni na podstawie akt sprawy.

Dwa pozostałe zarzuty związane są z innymi aspektami wynagrodzenia zasądzonego powódce. Dotyczą one naruszenia art. 320 w związku z art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie wniosku pozwanego o rozłożenie ewentualnie zasądzonej należności na raty oraz art. 5 k.c. przez niezastosowanie umiarkowania ewentualnie zasądzonego wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona ze względu na niewłaściwą kwalifikację prawną czasu wykonywania przez powódkę całodobowych zastępstw wychowawczyń („matek”) poszczególnych grup dzieci. Taka konstrukcja jest sprzeczna z doświadczeniem życiowym, a wręcz niemożliwa do przyjęcia w odniesieniu do opieki nad dziećmi trwającej bez przerwy kilka lub kilkanaście dób. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że z powodu braku unormowań dotyczących godzin pracy powódki na zastępstwach, jak również braku ewidencji godzin pełnionego zastępstwa należy

uznać, że praca na zastępstwach była wykonywana tak jak praca „matki”, to jest przez całą dobę. To rozumowanie opiera się na błędnym założeniu, że „matki” wykonywały pracę w rozumieniu Kodeksu pracy przez całą dobę, i to przez wiele dni bez przerwy. Przeczy to prawom fizjologii. Trafnie podniesiono w skardze kasacyjnej, że akceptacja przez Sąd Okręgowy pominięcia przez Sąd Rejonowy wnioskowanych przez stronę pozwaną dowodów na okoliczność rzeczywistego czasu pracy powódki oraz nieprzeprowadzenie ich przez Sąd Okręgowy, mimo podniesienia tego zagadnienia w apelacji, stanowi naruszenie art. 217 § 2 k.p.c. Ta sporna okoliczność nie została bowiem dostatecznie wyjaśniona. Ustalenia te – wbrew twierdzeniu Sądu Okręgowego – nie były przedmiotem postępowania przed Sądem Rejonowym.

Należy podzielić pogląd skarżącego, że część czasu spędzonego przez powódkę w okresach całodobowej opieki nad dziećmi jest czasem dyżuru w rozumieniu art. 151⁵ § 1 k.p. Jeżeli w czasie dyżuru pracownik wykonuje pracę, to za czas jej wykonywania nabywa prawo do wynagrodzenia na zasadach ogólnych – łącznie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych przysługującym na warunkach określonych w art. 151 i n. k.p. – i czas ten jest wliczany do czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Cały okres dyżuru (czyli wykonywania pracy i gotowości do niej) nie może – na podstawie art. 151⁵ § 2 k.p. - naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i art. 133 k.p., co odnosi się jednak tylko do okresu od 1 stycznia 2004 r., to jest od dnia ich wejścia w życie.

Dalsze uprawnienia pracownika, związane z dyżurem, w czasie którego nie wykonuje on pracy, zależą od miejsca dyżurowania. W odniesieniu do dyżuru pełnionego w domu, w Kodeksie pracy nie są przewidziane inne uprawnienia niż dotyczące prawa do odpoczynku, zapewnione przez artykuł 151⁵ § 2. Natomiast z tytułu dyżuru pełnionego poza domem (w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę – art. 151⁵ § 1 k.p., dalej nazywanym jako „dyżur zakładowy”) pracownik ma prawo do czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. W razie niemożliwości udzielenia czasu wolnego pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości stawki osobistego zaszeregowania, a jeżeli nie jest ona wyodrębniona – w wysokości 60% wynagrodzenia (art. 151⁵ § 3 k.p.). Przepis ten potwierdza regułę z art. 151⁵ § 2

k.p., że czas dyżuru, bez wykonywania pracy, nie jest czasem pracy w rozumieniu Kodeksu.

Jak dotąd orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości nie wypowiedziało się co do niezaliczenia czasu dyżuru domowego do czasu pracy. Natomiast jego orzecznictwo w odniesieniu do dyżuru zakładowego jest ustalone i przyjmuje, że czas takiego dyżuru polega wliczeniu do czasu pracy. Ostatnio zostało to potwierdzone w tezie pierwszej postanowienia w sprawie „Vorel” (postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r., Jan Vorel przeciwko Nemocnice Česky Krumlov, C-437/05, zb. orzec. TE 2007, s. I-00 331). Wynika stąd, że art. 151⁵ § 2 k.p. w zakresie odnoszącym się do niewliczania do czasu pracy dyżuru zakładowego (bez wykonywania pracy) jest sprzeczny z wykładnią Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości przepisu art. 1 dyrektywy 2003/88.

Nie oznacza to jednak, że za czas dyżuru zakładowego pracownik ma prawo do takiego wynagrodzenia, jak za czas wykonywania pracy. Celem tej dyrektywy jest ochrona zdrowia i życia pracownika, polegająca w szczególności na określeniu maksymalnych norm czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku. Natomiast państwa członkowskie mają pewien zakres swobody w zakresie środków zapewniających osiągnięcie tego celu. Dlatego w tezie drugiej powołanego postanowienia w sprawie „Vorel” ETS stwierdził, że dyrektywy 93/104, 2000/34 oraz 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwiają się stosowaniu przez państwa członkowskie uregulowania, które w odniesieniu do wynagrodzenia pracownika w przypadku dyżuru zakładowego pełnionego w miejscu pracy traktuje się w inny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których nie następuje żadne rzeczywiste świadczenie pracy, pod warunkiem że system ten zapewnia praktyczną skuteczność praw przyznanych pracownikom przez te dyrektywy w celu efektywnego zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Warunkom przewidzianym w tym postanowieniu odpowiada sposób rekompensaty dyżuru zakładowego (nieobejmującego okresów wykonywania pracy) wprowadzony przez art. 151⁵ § 3 k.p., czyli udzielenie równoważnego czasu wolnego · względnie zapłata stawki osobistego zaszeregowania lub 60% wynagrodzenia. Jest to autonomiczna i kompletna regulacja wynagrodzenia za

okres takiego dyżuru. Nie przysługuje pracownikowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet w razie wliczenia go do czasu pracy, gdyż to wynagrodzenie przysługuje za „pracę wykonywaną” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.), a nie za dyżurowanie. Przepis art. 151⁵ § 3 zamieszczony jest w rozdziale zatytułowanym „praca w godzinach nadliczbowych” i stanowi samodzielną regulację uprawnień pracownika przysługujących mu z tytułu dyżuru zakładowego (bez wykonywania pracy) w czasie przekraczającym obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy.

Prawo powódki do wynagrodzenia za poszczególne dobowe zastępstwa zależy więc od kilku okoliczności. Po pierwsze należy ustalić, ile w tych dobach było godzin rzeczywistego wykonywania pracy. Za te godziny powódka ma prawo do wynagrodzenia, a jeżeli przekraczają one właściwe dla niej normy czasu pracy, to należy uwzględnić dodatek przewidziany w art. 151¹ k.p., chyba że zostało to zrekompensowane przez udzielenie czasu wolnego na podstawie art. 151² k.p. Jeżeli ściśle ustaleniu ilości godzin wykonywania pracy w poszczególnych dobach zastępstw (czyli inaczej patrząc – ile w tych dobach było czasu dyżuru) okaże się niemożliwe lub znacznie utrudnione, to Sąd może zasądzić odpowiednią kwotę z tego tytułu po rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (analogia z art. 322 k.p.c.).

Pozostałe godziny zastępowania „matek” są dyżurem w rozumieniu art. 151⁵ k.p. Uprawnienia powódki zależą więc od tego, czy jest to dyżur domowy, czy zakładowy. W rozpoznawanej sprawie nie ma w tym zakresie żadnych ustaleń. Sąd Okręgowy, mimo podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia art. 151⁵ k.p., przyjął bowiem – za Sądem Rejonowym – że cały czas spędzony przez powódkę w pracy jest czasem pracy, w tym także w kolejnych nocach spędzonych w domach razem z dziećmi. O dyżurze domowym przesądza charakter więzi łączącej pracownika z miejscem dyżurowania. W typowej sytuacji chodzi tu o dom lub mieszkanie, które stanowi jego centrum życiowe, jest traktowane przez niego jako miejsce, w którym ma zamiar przebywać stale lub długotrwale. Strona pozwana jest całodobową placówką opiekuńczą typu rodzinnego, o której mowa w art. 80 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (obecnie jednolity tekst: Dz. U. z 2008 r. Nr 115, poz. 728 ze zm.). Jak wynika ze statusu pozwanego

stowarzyszenia i innych jego dokumentów zasadą jest, że pracownicy pedagogiczni mieszkają na terenie prowadzonego przez nie ośrodka („wioski”). Według twierdzenia pozwanego, zawartego w skardze kasacyjnej, powódka mieszkała w spornym okresie w ośrodku. Weryfikacja tego twierdzenia stanowiłaby istotny argument przemawiający za konstrukcją dyżuru domowego. Pozostałe zarzuty skargi nie miały wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.