

Wyrok z dnia 17 lipca 2009 r.

I BP 6/09

Nie ma przeszkód, aby po zmianie art. 132 k.p. (od 1 stycznia 2004 r.) strony w umowie o pracę, odrębnym porozumieniu albo na podstawie art. 142 k.p. ustaliły, że praca będzie świadczona w systemie czterobrygadowej organizacji pracy jako rodzaju pracy zmianowej. Jeżeli nie doszło do takiego ustalenia, to zmiana tej organizacji pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 lipca 2009 r. sprawy z powództwa Andrzeja N. przeciwko I.S.P. Spółce z o.o. w W. o dodatek za pracę w czterobrygadowej organizacji czasu pracy, na skutek skargi powoda o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia - wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 9 lipca 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

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

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2007 r. [...] - wydanym w sprawie o zapłatę dodatku za pracę w czterobrygadowej organizacji pracy - Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie zasądził od pozwanej I.S.P. Spółki z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda Andrzeja N. kwotę 1.188 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 25 sierpnia 2006 r. do dnia zapłaty (punkt 1 wyroku), oddalił powództwo w pozostałej części (punkt 2 wyroku), a ponadto zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 3 wyroku) i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł tytułem należnej, a niepobranej, opłaty sądowej od pozwu (punkt 4 wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód - pierwotnie zatrudniony w przedsiębiorstwie F.C. SA w C. - został przejęty w trybie art. 23¹ k.p. przez pozwaną z dniem 1 marca 2005 r. Powód wykonywał pracę na stanowisku palacza kotłów, montera c.o. i palacza-dozorcy. W przedsiębiorstwie F.C. SA pracownicy zatrudnieni na stanowisku palacza oraz montera c.o. - w tym powód - pracowali w systemie czterobrygadowej organizacji pracy. Z tego tytułu powód otrzymywał dodatek w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Po dniu 1 marca 2005 r. powód faktycznie nie wykonywał pracy w czterobrygadowej organizacji pracy, ale pozwana nie dokonała mu wypowiedzenia zmieniającego w zakresie organizacji pracy i wynagrodzenia. Powód nie wyraził zgody na zmianę organizacji pracy i zmianę wynagrodzenia za okres objęty pozwem (od 1 marca 2005 r. do 30 czerwca 2006 r.).

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał, że skoro powód został przejęty przez pozwaną w trybie art. 23¹ k.p., to strony pozostawały związane treścią dotychczasowej umowy o pracę do czasu jej zmiany w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Z tego względu powód po dniu 1 marca 2005 r. był objęty systemem pracy w ramach czterobrygadowej organizacji pracy. Sąd Rejonowy - kierując się § 1 pkt 4 porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 14 grudnia 2004 r. - podkreślił, że dodatek w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego przysługiwał powodowi „za pracę w czterobrygadowej organizacji czasu pracy”, a nie za czas faktycznie przepracowany w ramach tzw. czterobrygadowki. Dlatego Sąd Rejonowy przyjął, że sporny dodatek przysługiwał „za sam fakt ustalenia pomiędzy stronami, iż powód pracuje w systemie czterobrygadowej organizacji czasu pracy” i w konsekwencji uznał powództwo za uzasadnione w 80% żądania.

Wyrokiem z dnia 9 lipca 2008 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie, uwzględniając apelację pozwanej, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punktach 1, 3 i 4 ten sposób, że oddalił powództwo oraz postanowił nie obciążać powoda kosztami postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę na to, że choć w porozumieniu zmieniającym warunki zatrudnienia z 14 grudnia 2004 r. przewidziano dla powoda dodatek za pracę w czterobrygadowej organizacji pracy, to w porozumieniu tym nie zamieszczono ustalenia, iż powód będzie świadczył pracę w ramach takiej organizacji. W dodatku - co jest niesporne - powód nie świadczył u pozwanej pracy w czterobrygadowej organizacji czasu pracy i nie otrzymywał za taką pracę dodatku. Zdaniem Sądu odwoławczego,

postanowienie porozumienia o przysługującym powodowi dodatku za pracę w czterobrygadowej organizacji pracy - co wynika z jego kontekstu - uprawnia powoda do tego dodatku tylko w sytuacji, gdy powód będzie świadczył pracę w tym systemie. Skoro więc strony nie uzgodniły jednoznacznie - jako istotnego warunku umowy o pracę - postanowienia, że powód będzie pracował w czterobrygadowej organizacji pracy, to tym samym pracodawca miał swobodę zmiany tego systemu bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Okręgowy nie podzielił zatem stanowiska Sądu Rejonowego jakoby strony uzgodniły określoną organizację (system) czasu pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, postanowienie porozumienia zmieniającego, na którym opierał swe roszczenie powód, ewidentnie oznacza, że sporny dodatek będzie przysługiwał wyłącznie za faktyczną pracę w czterobrygadowej organizacji pracy. A skoro powód w okresie objętym żądaniem pozwu nie świadczył pracy w tym systemie, to nie mógł nabyć prawa do dodatku z tego tytułu.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości powód zaskarżył skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, w której zarzucił naruszenie art. 42 § 1 w związku z art. 29 § 1 k.p., art. 65 § 2 k.c. oraz art. 233 k.p.c. Wnosząc o stwierdzenie, że wyrok Sądu Okręgowego jest niezgodny z tymi przepisami oraz domagając się zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, powód wywiódł w szczególności, że chociaż w porozumieniu z dnia 14 grudnia 2004 r. nie zawarto postanowienia ustalającego, że będzie świadczył pracę w systemie czterobrygadowym, to prawo do spornego dodatku „nie powinno budzić wątpliwości”. Zdaniem skarżącego, skoro w porozumieniu „figurował zapis” określający wysokość dodatku, to „oczywistym jest, że powód musiał świadczyć pracę w takim systemie”. W przeciwnym wypadku, jeśli powód nie świadczyłby pracy w systemie czterobrygadowym, uregulowanie kwestii dodatku nie miałoby sensu. Powód zaznaczył, że świadczenie przez niego pracy w tym systemie potwierdziły zgodne w tym zakresie zeznania świadków oraz jego wyjaśnienia. Zdaniem skarżącego, Sąd Okręgowy, dokonując interpretacji porozumienia z 14 grudnia 2004 r. - wbrew dyspozycji art. 65 § 2 k.c. - niesłusznie oparł się wyłącznie na jego literalnym brzmieniu. Obowiązkiem Sądu było w takim wypadku zbadanie zamiaru stron oraz celu umowy.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zgodnie z art. 424¹⁰ k.p.c., rozpoznanie skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia odbywa się w granicach zaskarżenia oraz w granicach wskazanych podstaw. Oczywiście bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c., w ramach którego skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu błędne ustalenie, że nie pracował w czterobrygadowym systemie pracy. Wprawdzie skargę można oprzeć również na podstawie naruszeń przepisów postępowania, które spowodowały niezgodność orzeczenia z prawem, ale podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 424⁴ k.p.c.). Z treści tego przepisu wynika, że wszelkie zarzuty z zakresu prawa materialnego muszą być odniesione do faktów ustalonych przez sąd, a nie twierdzonych przez stronę (wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 2007 r., II CNP 87/07, LEX nr 487545). Stąd też twierdzenia powoda jakoby w spornym okresie pracował w systemie czterobrygadowym, w żaden sposób nie może być wzięte te pod uwagę przy ocenie przez Sąd Najwyższy zasadności skargi. Sąd drugiej instancji ustalił, że powód pracował w takiej organizacji u poprzedniego pracodawcy, natomiast niesporne było, że u pozwanej ten system nie był stosowany (powód w nim nie pracował).

Co do zarzutu naruszenia prawa materialnego, to jest art. 42 § 1 w związku z art. 29 § 1 k.p., Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności zauważa, że stosowanie czterobrygadowej organizacji pracy przewidywał wprost art. 132 k.p., uchylony z dniem 1 stycznia 2004 r. Zgodnie z tym przepisem, w ruchu ciągłym, jak również w innych uzasadnionych przypadkach, mogła być stosowana czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy, w której czas pracy nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące. W okresie objętym żądaniem pozwu (jak i obecnie od 1 stycznia 2004 r.) pojęcie „czterobrygadowej organizacji pracy” nie występuje w Kodeksie pracy jako wyodrębniony system organizacji (czasu) pracy. W ramach pracy zmianowej, nic nie stoi jednak na przeszkodzie, by ten system stosować jako wariant pracy zmianowej w podstawowym systemie czasu pracy. Ustalenie systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy następuje w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 150 § 1 i art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p.). Co do zasady organizowanie procesu pracy, w tym również ustalenie obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, należy do uprawnień dyspozycyjnych pracodawcy (wyrok Sądu Najwyż-

szego z dnia 25 marca 1977 r., I PRN 5/77, OSPiKA 1978 nr 12, poz. 218, z glosą W. Masewicza). Tym samym organizacja czasu pracy nie należy do istotnych elementów stosunku pracy, które muszą (powinny) zostać ustalone w umowie o pracę. Przepis art. 29 § 1 k.p. zobowiązuje jedynie do ustalenia w umowie wymiaru czasu pracy.

Nie ma jednak przeszkód, aby w umowie o pracę (albo w drodze odrębnego porozumienia między pracodawcą i pracownikiem) ustalić organizację pracy (system lub rozkład czasu pracy). Postanowienie takie może mieć charakter istotnego elementu indywidualnego stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana będzie wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają warunki pracy lub płacy wynikające z umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Jeżeli zatem nie doszło do ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy w umowie o pracę albo odrębnym porozumieniu (którym w istocie jest także takie ustalenie przez pracodawcę na wniosek pracownika w trybie art. 142 k.p.), to zmiana organizacji czasu pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205; Przegląd Sądowy 1999 nr 7-8, s. 125, z glosą A. Dubowik).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji w sferze ustaleń faktycznych przyjął, że strony w porozumieniu nie ustanowiły indywidualnego rozkładu czasu pracy powoda jako pracy w systemie czterobrygadowym. Takie ustalenie faktyczne nie podlega kontroli w ramach rozpoznawanej skargi (art. 424⁴ k.p.c.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 201).

Podlega ocenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2000 r., V CKN 58/00, LEX nr 462959; z dnia 15 października 2002 r., II CKN 1167/00, LEX nr 74498 oraz z dnia 18 czerwca 2003 r., II CK 240/01, LEX nr 121708), ale nietrafny jest zarzut naruszenia art. 65 § 2 k.c. Argumentacja skarżącego nie może odnieść skutku przede wszystkim dlatego, że porozumienie zmieniające z dnia 14 grudnia 2004 r. zostało zinterpretowane przez Sąd drugiej instancji zgodnie z jego treścią, w której brak jest postanowienia ustalającego, że powód będzie świadczyć pracę w systemie czterobrygadowym. W sytuacji, gdy oświadczenia woli zostały wyrażone w dokumencie (w formie pisemnej), to sens tych oświadczeń ustala się przede wszystkim na podstawie jego tekstu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2002 r., V CKN 1603/00, LEX nr 75350, z dnia 22 marca 2006 r., III CSK 30/06, LEX nr 196599, z dnia 7 kwietnia 2005 r., II CK 431/04, LEX nr 145198 oraz z dnia 4 paź-

dziennika 2006 r., II CSK 117/06, LEX nr 332959). Zatem zasadne było oparcie się przez Sąd Okręgowy przede wszystkim na treści porozumienia przedstawionej w dokumencie. Z tego punktu widzenia trafny jest wniosek Sądu, że w porozumieniu nie ustanowiono rozkładu czasu pracy powoda, a jedynie ustalono prawo do dodatku i jego wysokość na wypadek świadczenia pracy w czterobrygadowej organizacji pracy.

Nie ma także racji skarżący, utrzymując, że skoro w porozumieniu „figurował zapis” określający wysokość spornego dodatku, to „oczywistym jest, że powód musiał świadczyć pracę w takim systemie”, gdyż w przeciwnym wypadku uregulowanie kwestii dodatku nie miałooby sensu. W zarzucie tym należy dopatrzeć się argumentów odwołujących się do zgodnego zamiaru stron i celu umowy (art. 65 § 2 k.c.). Również jednak i ten aspekt został rozważony przez Sąd drugiej instancji, który wywiódł, że w porozumieniu ustalono także wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta (również za pracę na II i III zmianie oraz dyżur domowy), a jest przecież niewątpliwe, że dodatki te mogły przysługiwać tylko w razie faktycznego świadczenia pracy w taki sposób. Odpowiednio to zostało przez Sąd odniesione do spornego dodatku i jest to ujęcie racjonalnie odczytujące cel umowy i zamiar stron, które nie może być skutecznie podważone i uznane za naruszające art. 65 § 2 k.c.

Skoro w spornym okresie powód nie świadczył pracy w ramach czterobrygadowej organizacji pracy, a według treści porozumienia dodatek został przewidziany tylko na wypadek świadczenia pracy w tym systemie, to Sąd drugiej instancji trafnie uznał, że przedmiotowy dodatek nie należał się powodowi. To, że powód u poprzedniego pracodawcy świadczył pracę w ramach takiego systemu nie oznaczało, że zmiana organizacji pracy powoda wymagała wypowiedzenia zmieniającego, skoro nie doszło do umownego ustalenia takiego indywidualnego rozkładu czasu pracy powoda. Sąd drugiej instancji trafnie odwołał się przy tym do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1979 r., V PZP 4/79 (OSNCP 1980 nr 2, poz. 19; OSPiKA 1981 nr 2, poz. 21, z glosą J. Pacho i glosą K.W. Barana; NP 1980 nr 4, s. 121, z glosą J. Szczerskiego), według której określenie w umowie o pracę stawki wynagrodzenia zasadniczego, przeliczonej według współczynnika ustalonego dla czterobrygadowej organizacji pracy, nie pozbawia kierownika zakładu uprawnienia do przeniesienia pracownika do innej organizacji czasu pracy, bez wypowiedzenia warunków pracy; obniżenie wynagrodzenia pracownika, spowodowane przeliczeniem określonej w umowie stawki wynagrodzenia zasadni-

czego, ustalonej dla czterobrygadowej organizacji pracy, nie wymaga wypowiedzenia warunków płacy w razie przeniesienia pracownika do innej organizacji czasu pracy.

W związku z powyższym Sąd Najwyższy, nie znajdując podstawy do stwierdzenia, że zaskarżone orzeczenie jest niezgodne z prawem oddalił skargę na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c.

=====