

Wyrok z dnia 22 czerwca 2011 r.

II PK 3/11

1. Dodatek wojenny i dodatek zagraniczny, przysługujące pracownikom wojska na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r. w sprawie należności pieniężnych i świadczeń otrzymywanych przez żołnierzy wyznaczonych do pełnienia służby poza granicami państwa i pracowników wojska zatrudnionych w jednostkach wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa (Dz.U. Nr 110, poz. 1257 ze zm.), stanowią normalne wynagrodzenie za pracę w rozumieniu art. 151¹ § 1 *in principio* k.p.

2. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wykonaną przez pracownika jednostki wojskowej za granicą w strefie działań wojennych (lub w strefie z nią zrównanej) powinien być obliczany od wynagrodzenia miesięcznego w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (§ 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r. w związku z art. 151¹ § 3 k.p.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Romualda Spyt (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 czerwca 2011 r. sprawy z powództwa Khaleda H. przeciwko Dowództwu Operacyjnemu Sił Zbrojnych w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 8 czerwca 2010 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt 1 w części dotyczącej dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za które nie udzielono powodowi czasu wolnego oraz w pkt 2 i sprawę przekazał w tym zakresie Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie do ponownego rozpoznania,

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części,

3. pozostawił Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 22 października 2010 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Żoliborza - Sąd Pracy w Warszawie - zasądził od Dowództwa Operacyjnego Sił Zbrojnych RP - na rzecz powoda Khaleda H. - kwotę 21.654,62 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lipca 2007 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo co do kwoty 2.501,29 zł, a w pozostałym zakresie umorzył postępowanie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony przez Centralę Wojskowe Misje Pokojowe w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 19 września 2006 r. - w okresie od 19 września 2006 r. do 31 marca 2007 r. - na stanowisku tłumacza. Miejscem świadczenia pracy powoda był Polski Kontyngent Wojskowy w Republice Iraku. Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia miesięcznego określonego zgodnie z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 roku w sprawie należności pieniężnych i świadczeń otrzymywanych przez żołnierzy wyznaczonych do pełnienia służby poza granicami państwa i pracowników wojska zatrudnionych w jednostkach wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa (Dz.U. Nr 110, poz. 1257 ze zm.). Ponadto pracownikowi przysługiwały świadczenia określone w § 13 pkt 2 - 9 tego rozporządzenia, w tym dodatek zagraniczny według stawki określonej dla stanowiska tłumacza przewidziany dla pracownika wojska w stawce miesięcznej 1.100 USD, zwiększenie dodatku zagranicznego w wysokości 300 USD oraz dodatek wojenny w wysokości 7 USD dziennie za czas faktycznego przebywania w strefie działań wojennych. W dniu 2 kwietnia 2007 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 19 września 2006 r., w którym ustaliły wysokość miesięcznego dodatku zagranicznego na kwotę 4.550 zł oraz zwiększonego dodatku zagranicznego stanowiącego 70 % najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego oraz dodatek wojenny w wysokości 3% najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego za każdy dzień przebywania w sferze działań wojennych lub poza sferą działań wojennych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych na terytorium bezpośrednio sąsiadującym z tą strefą. W pozostałym zakresie warunki umowy pozostały bez zmian. W dniu 27 lutego 2007 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę obejmującą okres od 1 kwietnia 2007 r. do 13 października 2007 r. Z dniem 1 lipca 2007 r. powód stał się pracownikiem Dowódz-

twa Operacyjnego na skutek przejścia Centrali Wojskowe Misje Pokojowe przez Dowództwo Operacyjne. W okresie trwania umów o pracę powód przebywał w Polskim Kontyngencie Wojskowym w Iraku, gdzie wykonywał pracę tłumacza początkowo w centrum szkoleniowym, a następnie od grudnia 2006 r. w kancelarii dowódcy. Zgodnie z rozkładem czasu pracy powód miał pracować po osiem godzin dziennie od poniedziałku do piątku. Z uwagi na braki kadrowe powód w okresie od grudnia 2006 r. do lipca 2007 r. musiał pracować w godzinach nadliczbowych, ponad ustawowy czas pracy, także w sobotę i niedzielę. Łącznie w tym okresie przepracował 386 godzin nadliczbowych. W dniu 15 kwietnia 2007 r. powód wyjechał z terenu bazy wojskowej do Polski w celu odbioru godzin nadliczbowych. Powód sam złożył wniosek o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, który został zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego. Za okres od dnia 16 kwietnia do dnia 1 czerwca 2007 r., tj. w okresie przebywania na terytorium Polski powód otrzymał tylko wynagrodzenie zasadnicze. Stosunek pracy powoda został rozwiązany w dniu 21 lipca 2007 r. W dniu 31 sierpnia 2007 r. został wydany przez Dowódcę Bronisława K. rozkaz dzienny [...], z którego wynika, że w terminie od 16 lipca do 20 lipca 2007 r. udzielił on powodowi 5 dni wolnych w zamian za 40 godzin nadliczbowych w kwietniu 2007 r. Z treścią rozkazu powód zapoznał się w toku niniejszego postępowania - w sierpniu 2008 r. W dniu 11 września 2007 r. powodowi została wypłacona kwota 1.003,68 zł z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.560,08 zł.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż w niniejszej sprawie przedmiot sporu stanowiło ustalenie, jakie składniki wynagrodzenia powoda wynikające z zawartych umów o pracę należy wziąć pod uwagę przy wypłacie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za czas wolny udzielony w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu, nie budziło wątpliwości, że zarówno dodatek wojenny jak i zagraniczny wypłacane powodowi miały charakter dodatków stałych i wypłacanych systematycznie i dlatego winny one stanowić podstawę do obliczenia normalnego wynagrodzenia przy udzielonym pracownikowi czasie wolnym jak i przy wypłacaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem, bowiem miejscem świadczenia pracy powoda była wyłącznie strefa działań wojennych - baza polskiego kontyngentu wojskowego w Iraku. Sąd pierwszej instancji uznał, że w okresie przebywania w Polsce od 16 kwietnia do 1 czerwca 2007 r., w celu odebrania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, powód zach-

wał prawo do normalnego, pełnego wynagrodzenia. W uzasadnieniu wskazano także, że niedopuszczalne jest takie różnicowanie sytuacji pracownika w zależności od miejsca, gdzie odbiera on czas wolny za przepracowane godziny nadliczbowe, zwłaszcza, że wyjazd powoda z terenu bazy wojskowej i działań wojennych podjętowany był względami bezpieczeństwa i został uprzednio uzgodniony z przełożonymi. W tym czasie pracownik nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, mógł więc swobodnie wybierać miejsce swojego wypoczynku.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok apelacją, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego - przez błędną wykładnię art. 151¹ § 3 k.p. w związku z § 13 ust. 1 pkt 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 roku w sprawie należności pieniężnych i świadczeń otrzymywanych przez żołnierzy wyznaczonych do pełnienia służby poza granicami państwa i pracowników wojska zatrudnionych w jednostkach wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa, poprzez wliczenie do wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należności niestanowiących wynagrodzenia (tzw. „innych należności”), naruszenie prawa materialnego - przez błędne zastosowanie art. 151² § 2 i § 3 k.p., wskutek czego Sąd uznał, że wynagrodzenie pracownika za czas odbierania czasu wolnego na własny wniosek nie może ulec zmianie i zasądził od pozwanego wynagrodzenie za okres, gdy powód w ogóle nie świadczył pracy (przebywając w kraju), naruszenie prawa materialnego - przez błędną wykładnię art. 5 k.p., poprzez nieuwzględnienie, że przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz.U. Nr 162, poz. 1117 ze zm.) oraz wydane na jej podstawie akty wykonawcze są przepisami szczególnymi w stosunku do pozostałych regulacji Kodeksu pracy, w związku z czym w sprawach całościowo w nich uregulowanych przepisy Kodeksu pracy nie mają zastosowania, naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy - art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozpatrzenia materiału dowodowego oraz oparcie ustaleń stanu faktycznego i wynikających z niego skutków prawnych na opinii biegłego, art. 321 § 1 k.p.c., poprzez orzekanie o wynagrodzeniu miesięcznym (i uwzględnianiu tego wynagrodzenia w wyliczeniach biegłego) w sytuacji, gdy powód w pozwie przyznał, że nie stanowi ono przedmiotu sporu (zostało wypłacone należycie), niewłaściwe zastosowanie art. 98 § 1 k.p.c. i obciążenie pozwanego kosztami wygenerowanymi przez Sąd za opinie biegłych, które w ogóle nie mogą być uznane za celowe w niniejszej sprawie oraz naruszenie art. 102 k.p.c. w

związku z art. 103 § 1 k.p.c. wskutek braku uwzględnienia faktu, że strona powodowa w ogóle nie wykazała swoich roszczeń, utrudniając postępowanie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Warszawie wyrokiem z dnia 8 czerwca 2010 r. oddalił apelację. Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd drugiej instancji wskazał, że w sporze rozstrzygnięcia wymaga kwestia, jakie elementy obejmuje normalne wynagrodzenie za pracę. Wątpliwości dotyczą bowiem tych składników wynagrodzenia, które przysługują w stałej wysokości, a zostały ukształtowane w oderwaniu od godzin faktycznej pracy. Dla rozstrzygnięcia wskazanego problemu kluczowe znaczenie ma charakter dodatkowych składników wynagrodzenia oraz ich związek z pracą. Normalne wynagrodzenie jest pojęciem oczywiście szerszym niż dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy stwierdził, że należy w całości podzielić zarówno ustalenia, jak i wnioski, jakie uczynił Sąd pierwszej instancji w niniejszej sprawie, a który uznał, że wypłacane powodowi zarówno dodatek wojenny jak i zagraniczny miały charakter dodatków stałych i wypłacanych systematycznie i z tego powodu stanowią one podstawę do obliczania normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem oraz przy udzielonym pracownikowi czasie wolnym. Sąd wskazał, że przyznanie powodowi dodatków - wojennego oraz zagranicznego - było ściśle związane z rodzajem świadczonej przez niego pracy, a więc, jak to zresztą ustalono w umowie o pracę, przyznanie dodatków miało charakter stały i systematyczny. Z całą pewnością sporne dodatki nie mają charakteru zmiennego lub warunkowego a ich przyznanie zostało zrealizowane poprzez treść stosunku pracy łączącego strony.

Pozwany zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości oraz uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 151¹ § 3 k.p. w związku z § 13 ust. 1 pkt 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r. w sprawie należności pieniężnych i świadczeń otrzymywanych przez żołnierzy wyznaczonych do pełnienia służby poza granicami państwa i pracowników wojska zatrudnionych w jednostkach wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa - poprzez wliczenie do wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powoda należności niestanowiących wynagro-

dzenia (całkowicie pozbawionych związku z osobistym zaszeregowaniem pracownika), tj. dodatku zagranicznego oraz dodatku wojennego, uregulowanych w wyżej wymienionym rozporządzeniu jako „inne należności”, odrębne od wynagrodzenia w rozumieniu Kodeksu pracy. Wskazano, że Sądy obydwu instancji niesłusznie uwzględniły te należności w wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, mylnie interpretując je jako „normalne” wynagrodzenie o którym mowa w art. 151¹ § 3 k.p. (otrzymywane przez pracownika bez spełnienia dodatkowych przesłanek), mimo że przesłanki otrzymywania przedmiotowych dodatków zostały uregulowane w rozporządzeniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z treści art. 151¹ § 1 k.p. wynika ogólna zasada wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownikowi przysługuje za tę pracę „normalne” wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości określonej w jego pkt 1 i 2. Zasada ta doznaje wyłomu w sytuacji, w której pracodawca udziela pracownikowi czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny 1) na wniosek pracownika (art. 151² § 1 k.p.) w wymiarze równym liczbie przepracowanych nadgodzin, 2) z własnej inicjatywy (art. 151² § 2 k.p.), w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. W takim przypadku za przepracowane nadgodziny należy się pracownikowi wyłącznie „normalne wynagrodzenie” - bez dodatków (art. 151² § 3 k.p.), z zastrzeżeniem, że udzielenie czasu wolnego przez pracodawcę bez wniosku pracownika nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. „Normalne wynagrodzenie” za przepracowane nadgodziny (bez dodatków), w zamian za które pracownik na swój wniosek otrzymał czas wolny, nie staje się wynagrodzeniem za udzielony czas wolny od pracy, ale nadal pozostaje wynagrodzeniem za przepracowane nadgodziny. Stosownie do treści art. 80 *in principio* k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Jeśli więc pracownik w godzinach nadliczbowych wykonuje pracę, to należy mu się za nią wynagrodzenie („normalne wynagrodzenie”) i jest to wynagrodzenie za czas przepracowany ponad obowiązujące normy czasu pracy, a nie wynagrodzenie za czas wolny od pracy. Nieuprawnione jest zatem traktowanie wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny jako wynagrodzenia za czas wolny od pracy udzielony na pisemny wniosek pracownika. Czas wolny od pracy jest czasem niepłatnym, bowiem,

jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2010 r., I PK 157/09 (LEX nr 604077), nie jest on zwolnieniem od pracy ani czasem niewykonywania pracy, za który przepisy prawa przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia, przy którego ustaleniu stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). W tym kontekście całkowicie nie trafna jest argumentacja skargi odwołująca się do tego, że w udzielonym czasie wolnym od pracy powód nie przebywał w rejonie działań jednostki wojskowej oraz nie znajdował się w strefie działań wojennych, bowiem istotne znaczenie ma to, że praca w nadgodzinach odbywała się w rejonie działań jednostki wojskowej w Iraku i za jej wykonanie przysługiwał powodowi zarówno dodatek wojenny jak i zagraniczny (§ 13 ust. 1 pkt 3 i 4 w związku § 6 ust. 1 i § 7 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r. w sprawie należności pieniężnych i świadczeń otrzymywanych przez żołnierzy wyznaczonych do pełnienia służby poza granicami państwa i pracowników wojska zatrudnionych w jednostkach wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa).

„Normalne wynagrodzenie”, o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., jest pojęciem szerszym niż dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Normalne wynagrodzenie jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują. Wynagrodzenie to więc może obejmować również dodatek funkcyjny czy dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne dodatki, albowiem stale dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia jak najbardziej „normalnego”. W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy, nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych. Przez „normalne wynagrodzenie”, o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p. (uprzednio art.

134 § 1 zdanie pierwsze k.p.), należy rozumieć więc takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 r. , I PRN 40/86, OSNC 1987 nr 9, poz. 14).

Przede wszystkim podkreślić należy, że wbrew wywodom skargi, dodatek wojenny i dodatek zagraniczny, przysługujący pracownikom wojska zatrudnionym w jednostkach wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa, stanowią wynagrodzenie za pracę. W myśl § 13 ust. 1 pkt 3 i 4 w związku § 6 ust. 1 i § 7 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r. dodatek zagraniczny przysługuje wymienionym w nim pracownikom, którzy przebywają w rejonie działania jednostki wojskowej lub wykonują obowiązki służbowe poza rejonem działania jednostki wojskowej za granicą (dodatek zagraniczny), a jeśli jest to jednocześnie strefa działań wojennych lub z nią zrównana, przysługuje dodatek wojenny. Wynagrodzenie za pracę to obligatoryjne świadczenie, o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przezeń pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z pracodawcą stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy (zob. powołaną wyżej uchwałę I PRN 40/86). Taki zaś charakter mają oba te dodatki, które obligatoryjnie przysługują za, ogólnie rzecz ujmując, uciążliwości pracy związane z wykonywaniem pracy za granicą oraz w strefie działań wojennych. Poza tym w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli przepis prawa nie odnosi się do konkretnego składnika wynagrodzenia, to należy przez nie rozumieć wszystkie jego składniki (zob. wyżej powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2006 r., III BP 2/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 12 i powołane tam orzecznictwo). Jeżeli więc art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p. stanowi o „normalnym wynagrodzeniu”, to już z tego wynika, że należy przez to rozumieć wynagrodzenie jako całość, a nie wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, za które można uznać składnik wynagrodzenia wymieniony w § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r. (wynagrodzenie miesięczne w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów).

Odrębny problem stanowi natomiast sposób obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Zasadnicze znaczenie dla dalszych rozważań ma wyjaśnienie znaczenia terminu „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną”. Pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z osobistego zaszeregowania było już rozważane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85 (OSNCP 1986 nr 1, poz.19) i uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86 (OSNCP 1987 nr 8, poz. 106), a ponadto w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00 (OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 268). W wyroku z dnia 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez stawkę osobistego zaszeregowania w rozumieniu art. 81 k.p. należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp”. Włączenie dodatku funkcyjnego do stawki osobistego zaszeregowania Sąd Najwyższy wyjaśnił tym, że dodatek ten „w odróżnieniu od dodatku stażowego, dodatku za pracę świadczoną w warunkach szkodliwych dla zdrowia itp. - wiąże się bezpośrednio, tak jak wynagrodzenie zasadnicze, z funkcją wykonywaną przez pracownika. Powstanie po stronie pracownika prawa podmiotowego do otrzymania dodatku funkcyjnego nie jest uzależnione - jak to ma miejsce przy innych dodatkach - od dopełnienia przez pracownika wymaganych w tym względzie dodatkowych przesłanek.” Sąd Najwyższy dodał, że rozumowanie to potwierdzają zawierane w praktyce umowy o pracę, które przewidują dla pracownika określoną grupę wynagrodzenia zasadniczego oraz określoną stawkę dodatku funkcyjnego. Z kolei w uchwale z dnia 30 grudnia 1986 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 § 1-3, art. 134 § 1 i art. 144 § 2 k.p., obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny”. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podzielił argumentację przedstawioną w opisanym wyżej wyroku z dnia 25 kwietnia 1985 r. Ponadto Sąd wskazał między innymi, że dodatek funkcyjny „różni się od wszystkich innych dodatków tym, że jest ściśle i bezpośrednio

związany z funkcją wykonywaną przez pracownika. Jest to stały składnik wynagrodzenia pracownika na stanowisku kierowniczym, gdyż dodatek funkcyjny stanowi nie tylko ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, ale także za zwiększony zakres odpowiedzialności za działania własne i podległych pracowników, za stopień utrudnienia pracy itp.". Sąd podniósł także, że „przepisy płacowe przyjmują podobne mierniki różnicujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i dodatki funkcyjne pracowników na stanowiskach kierowniczych, tj. rodzaj pracy, jej złożoność, zakres odpowiedzialności i kwalifikacje”, wskazując ponadto, że „takiego związku z wynagrodzeniem zasadniczym nie wykazują inne dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę, toteż pojęcie „wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania” nie może objąć innych dodatków.” W wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że określenie „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” w zmienionych przepisach Kodeksu pracy oznacza godzinową lub miesięczną stawkę wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Wskazał również, że w przewidzianym w art. 81 § 1 k.p. wynagrodzeniu gwarancyjnym, które przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną. W sprawie, w której został wydany ten wyrok, chodziło o zaliczenie do wynagrodzenia gwarancyjnego z art. 81 § 1 k.p. dodatku służbowego, przyznanego powodowi na podstawie § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 lipca 1990 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 48, poz. 283 ze zm.) oraz dodatku za staż pracy, przysługującego mu na podstawie § 8 wskazanego rozporządzenia. W kwestii tej Sąd Najwyższy uznał, że oba te dodatki nie są następstwem „osobistego zaszeregowania pracownika”, lecz swoistego zaszeregowania pracy. Dodatek służbowy zależy od charakteru, złożoności i efektów pracy. Dodatek za staż pracy zależy natomiast od odpowiednio długiego okresu zatrudnienia, o którym trudno powiedzieć, że ma związek z osobistym zaszeregowaniem pracownika. Jednocześnie Sąd Najwyższy podzielił stanowisko wyrażone w omówionej powyżej uchwale z dnia 30 grudnia 1986 r., stwierdzając jednak, że istnieją poważne wątpliwości, czy zachowuje aktualność zaliczenie w tej uchwale do składników wynagrodzenia gwarancyjnego obok wynagrodzenia zasadniczego także dodatku funkcyjnego. Jako źródło tych wątpliwości Sąd Najwyższy wskazał

nadanie nowego brzmienia art. 81 § 1 k.p. ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. i wprowadzenie wynagrodzenia gwarancyjnego w wysokości 60% wynagrodzenia, gdy przy określaniu warunków wynagradzania pracownika nie został wyodrębniony składnik wynagrodzenia w postaci osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną. Ostatecznie jednak Sąd Najwyższy uznał, że Sąd Apelacyjny trafnie uwzględnił w wynagrodzeniu gwarancyjnym zasądzonym na rzecz powoda dodatek funkcyjny. Sąd Najwyższy nie uzasadnił jednak tej oceny, wskazując, że wliczenie powodowi dodatku funkcyjnego do zasądzonego wynagrodzenia gwarancyjnego nie było objęte granicami kasacji pozwanego pracodawcy.

Pojęcie „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną” w sposób szczegółowy wyjaśnione zostało w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PZP 4/07 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 307). Podkreślono w niej, że wątpliwości interpretacyjne co do komentowanego terminu wynikają między innymi stąd, że Kodeks pracy stosuje je jako pojęcie zastane, którego treści nie można w pełni odtworzyć na podstawie przepisów samego Kodeksu pracy, bez odwołania się do techniki ustalania wynagrodzenia za pracę w przepisach płacowych wskazanych w rozdziale 1 działu trzeciego Kodeksu pracy (w art. 77¹-77³), takich jak układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania oraz rozporządzenia wydawane, w okresie objętym sporem, przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na wniosek właściwego ministra i ustalające zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, nieobjętych ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie to odwołuje się do techniki (praktyki) ustalania wynagrodzeń, która nigdy nie była w pełni jednolita i ulegała ewolucji, jednak nie ma wątpliwości, że konstrukcje zaszeregowania pracownika i osobistego zaszeregowania pracownika są nadal instrumentami powszechnie stosowanymi w procesie ustalania wynagrodzenia za pracę. Pojęcie zaszeregowania pracownika wiąże się z tzw. taryfikatorami kwalifikacyjnymi, które mogą też występować pod innymi nazwami (np. jako „tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania”), w których określa się w poszczególnych rubrykach stanowisko lub rodzaj pracy, kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (art. 102 k.p.) oraz przypisuje się im, przeważnie w sposób widełkowy, kategorię zaszeregowania. Następnie w tzw. tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego określa się,

zgodnie z art. 78 § 2 k.p., najczęściej również widełkowo, kwoty miesięcznych lub godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikom zaliczonym do poszczególnych kategorii w taryfikatorze kwalifikacyjnym. Osobiste zaszeregowanie pracownika polega natomiast na ustaleniu w umowie o pracę (lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy) wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi pracy. Akt osobistego zaszeregowania pracownika jest więc czynnością indywidualną, zgodną ze zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy i ustalającą indywidualny status płacowy pracownika (zob. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86). W konkluzji Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną w rozumieniu art. 134 § 1² k.p. (pojęcia identycznego jak w przepisie art. 151¹ § 3 k.p.), odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Wynagrodzenie zasadnicze jest jedynym koniecznym i występującym w każdym wynagrodzeniu za pracę ekwiwalentem świadczonej przez pracownika pracy. Jest ono główną częścią wynagrodzenia, ale może być też jego składnikiem wyłącznym. Wynagrodzenie zasadnicze najściślej łączy się z rodzajem wykonywanej pracy (tj. pracą określonego rodzaju lub na określonym stanowisku) stanowiąc bezpośrednią zapłatę za tę pracę i wymagane do jej wykonywania kwalifikacje. W Kodeksie pracy znajduje to potwierdzenie - między innymi - w art. 78 § 2 k.p., który stanowi, że „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.” Zwraca uwagę to, że w wymienionym przepisie pojęcie „stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku”, będące synonimem stawek wynagrodzenia zasadniczego, zostało przeciwstawione innym (dodatkowym) składnikom wynagrodzenia. Sąd Najwyższy podkreślił, że w odróżnieniu od wynagrodzenia zasadniczego, inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia nie wynikają z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną. Nie są one bezpośrednią zapłatą za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku i wymagane do jej wykonywania kwalifikacje, lecz przysługują pracownikowi po spełnieniu dodatkowych, wobec przesłanek uzyskania wynagrodzenia zasadniczego, przesłanek. Tytułem do

nich są np. określone dodatkowe wyniki pracy (premie), wykonywanie pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, zwiększona odpowiedzialność, przepracowanie określonego okresu czasu w danym zakładzie, szczególne kwalifikacje fachowe, szczególne doświadczenie bądź praktyka w danej dziedzinie, tytuł naukowy, znajomość języków obcych, praca w godzinach nadliczbowych, nocnych itd. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi z reguły podstawę wyliczenia wysokości tych składników. Z punktu widzenia rozpoznawanego zagadnienia prawnego istotne jest także to, że nie są one ustalane w formie „stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku” wprowadzanych do umowy o pracę (treści stosunku pracy) w drodze „osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną”, o którym stanowił art. 134 § 1² k.p.

W świetle przedstawionej argumentacji, którą Sąd Najwyższy rozpoznający skargę podziela, nie można uznać, że rozpatrywane dodatki wynikają z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, ponieważ: ich ustalenie nie ma charakteru stawkowego i nie następuje w opisanym wyżej trybie osobistego zaszeregowania; nie są one bezpośrednią zapłatą za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku i wymagane do jej wykonywania kwalifikacje; tytułem do uzyskania tych dodatków jest miejsce pracy (za granicą, w strefie działań wojennych), a nie rodzaj pracy (stanowisko); są one uzależnione od spełnienia dodatkowej przesłanki, którą jest zwiększona trudność pracy. Dodatek zagraniczny przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas pobytu za granicą w rejonie działania jednostki wojskowej lub podczas wykonywania obowiązków służbowych poza rejonem działania jednostki wojskowej, z wyłączeniem dni, w których pracownik wykorzystywał urlop, a dodatek wojenny wypłacany jest pracownikowi za czas faktycznego przebywania w strefie działań wojennych, jak też za czas przebywania poza strefą działań wojennych w związku z wykonywaniem przez pracownika obowiązków służbowych na terytorium bezpośrednio sąsiadującym z tą strefą. Dodatki te stanowią więc inne niż wynagrodzenie zasadnicze składniki wynagrodzenia uzasadnione szczególnymi właściwościami i warunkami wykonywanej pracy.

Przedstawione wyżej uwagi prowadzą do stanowiska, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wykonaną przez pracownika jednostki wojskowej za granicą w strefie działań wojennych (lub w strefie z nią zrównanej) powinien być obliczany od wynagrodzenia wynikającego z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z

dnia 21 grudnia 1999 r. (wynagrodzenia miesięcznego w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów).

Podsumowując powyższe wywody, stwierdzić należy, że powodowi przysługuje „normalne wynagrodzenie” za wszystkie godziny nadliczbowe przepracowane w Iraku, a więc wynagrodzenie obliczone z uwzględnieniem również dodatku wojennego i zagranicznego. Natomiast dodatki wskazane w art. 151¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p. przysługują mu tylko za te nadgodziny, w zamian za które pracodawca nie udzielił mu czasu wolnego od pracy i oblicza się je, stosownie do § 3 powołanego przepisu, biorąc za podstawę wynagrodzenie wynikające z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r.

W konsekwencji, skarga okazała się uzasadniona w odniesieniu do tej części wyroku, w której Sąd orzekł o dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za które nie udzielono powodowi dni wolnych, natomiast w pozostałym zakresie (w odniesieniu do normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe) nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok we wskazanej wyżej części oraz w zakresie kosztów postępowania apelacyjnego (które powinny być rozliczone zgodnie z ostatecznym wynikiem procesu w drugiej instancji), oddalając na podstawie art. 398¹⁴ dalej idącą skargę. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====