



Sygn. akt I PK 110/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa K. L.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu w S.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 listopada 2013 r.,

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

z dnia 4 grudnia 2012 r.

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem dnia 10 maja 2012 r., ... 740/10, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. uwzględnił powództwo K. L. przeciwko pozwanemu Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu w S. o wyrównanie wynagrodzenia

za pracę i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 29 kwot wraz z ustawowymi odsetkami, szczegółowo wymienionych w punkcie pierwszym sentencji, a także orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód jest zatrudniony w pozwanym szpitalu w charakterze asystenta na Oddziale Chirurgii Naczyń. W spornym okresie od 1 stycznia 2008 r. do 28 lutego 2011 r. powód nie świadczył pracy w systemie równoważnego czasu pracy i nie wypracował minimalnej ilości godzin obowiązujących go w danym okresie rozliczeniowym wynoszącym jeden miesiąc. Niemożność "wypracowania" przez powoda nominalnego czasu pracy, który wynikał z rozkładu jego czasu pracy, była konsekwencją sposobu zorganizowania przez pracodawcę pracy lekarzy zatrudnionych w szpitalu. Powód wykonywał też pracę, pełniąc dyżury medyczne. Pozwany pracodawca przez "potrącanie" odpowiedniej liczby godzin dyżurów odbytych przez powoda "dopełniał" nimi obowiązującą powoda w danym miesiącu minimalną liczbę godzin "normalnego" czasu pracy a pozostałe godziny dyżuru były kwalifikowane jako praca nadliczbowa. Zgodnie z obowiązującym w pozwanym szpitalu regulaminem płacowym za każdą godzinę pracy nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 30% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Za pracę wykonywaną w nocy powód otrzymywał 100% wynagrodzenia, ale z wyłączeniem dodatku za pracę w nocy. Posiłkując się opinią biegłej, Sąd pierwszej instancji ustalił, że w spornym okresie różnica pomiędzy przysługującym powodowi wynagrodzeniem z tytułu pełnionych przez niego dyżurów medycznych oraz wynagrodzeniem za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej a wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym przez pracodawcę, wynosi ogółem 22.303,16 zł.

Według Sądu Rejonowego, w tak ustalonym stanie faktycznym powództwo zasługiwało na uwzględnienie, bowiem powód w rzeczywistości nie wykonywał pracy w systemie równoważnego czasu pracy. Mimo że pracodawca zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy regulacjami był uprawniony do zastosowania takiego systemu w odniesieniu do powoda, to ostatecznie takiego systemu względem niego nie wprowadził. W tej sytuacji wadliwe było rozliczanie przez pracodawcę czasu pracy powoda polegające w szczególności na "dopełnianiu"

brakującej liczby godzin pracy "zwykłej" odpowiednią liczbą godzin pracy wykonanej w czasie dyżurów. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że obowiązkiem pracodawcy jest takie zorganizowanie procesu pracy (zaplanowanie liczby dni pracy i odpowiednie ich rozłożenie w trakcie trwania okresu rozliczeniowego), aby czas pracy został wykorzystany w pełni. Konsekwencje wadliwego zorganizowania pracy przez pracodawcę nie mogą obciążać pracowników i dlatego pozwany szpital powinien zapłacić powodowi "normalne" wynagrodzenie za pracę w wysokości, jaka by przysługiwała gdyby powód faktycznie wypracował w całości nominalny czas pracy obowiązujący go w danym okresie rozliczeniowym. Oprócz tego pracodawca powinien wypłacić powodowi wynagrodzenie za odbyte dyżury medyczne według zasad ustalonych w przepisach o wynagradzaniu pracowników medycznych. Ponadto powodowi należał się dodatek za pracę świadczoną w godzinach nocnych w wysokości 30% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego dla ogółu pracowników. Mając to na uwadze oraz kierując się wyliczeniami biegłej, Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że roszczenia powoda zasługiwały na uwzględnienie w całości.

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2012 r., ... 393/12, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy - w ślad za Sądem pierwszej instancji - przyjął, że pozwany nie wprowadził skutecznie w odniesieniu do powoda systemu równoważnego czasu pracy. Konsekwencją tego było wadliwe rozliczanie czasu pracy powoda powodujące nieprawidłową (zaniżoną) wypłatę wynagrodzenia. Według Sądu odwoławczego, dyżur medyczny to wykonywanie czynności zawodowych poza normalnymi godzinami pracy. Z kolei, "normalne godziny pracy", to wykonywanie obowiązków zgodnie z harmonogramem pracy ustalonym przez pracodawcę. Pomiędzy wykonywaniem obowiązków wynikających z harmonogramu pracy i pełnieniem dyżuru medycznego nie zachodzi stosunek krzyżowania się. Konkretna praca jest pracą wykonywaną w ramach harmonogramu albo pracą świadczoną podczas dyżuru medycznego. W konsekwencji pełnienie dyżuru medycznego nie może zostać następczo uznane jako wykonywanie obowiązków w ramach "normalnej pracy". Pracodawca zlecając

pracownikowi wykonywanie obowiązków służbowych określa, czy jest to praca na dyżurze medycznym, czy też inna praca. Zatem nie jest dopuszczalna sytuacja, w której pracodawca uprzednio zleciwszy pełnienie dyżuru medycznego, będzie go następnie rozliczał jako normalną pracę. Sąd odwoławczy podzielił również rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do roszczenia o wypłatę dodatku za pracę nocną. Skoro uprawnienie powoda do spornego dodatku wynikało z postanowień regulaminu wynagradzania, zaś pozwany pracodawca takiego dodatku nie wypłacał, to roszczenie zgłoszone w pozwie było uzasadnione.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwany szpital wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 32j ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm., dalej "ustawa o zoz") oraz art. 5 k.p. przez przyjęcie, że pracownikowi medycznemu w zamian za pracę świadczoną na dyżurze medycznym (który ze swej istoty może odbywać się również w nocy) przysługuje dodatek za pracę w porze nocnej; 2) art. 32j ust. 4 ustawy o zoz oraz art. 151⁸ § 1 k.p. przez przyjęcie, że pracownikowi medycznemu z tytułu pracy świadczonej w ramach dyżuru medycznego przysługuje dodatek za pracę nocną w sytuacji, gdy wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych odnosi się tylko do godzin pracy w ramach podstawowego wymiaru czasu pracy a dyżur jest pracą świadczoną ponad te normy, za którą przysługuje - w razie pracy w porze nocnej - wynagrodzenie przewidziane w art. 151¹ § 1 k.p., uwzględniające "samo w sobie obciążenie pracą w nocy"; 3) art. 32j ust. 2 oraz art. 32i ust. 1 ustawy o zoz przez uznanie za nieprawidłową praktykę, zgodnie z którą w przypadku niewypracowania nominalnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym uzupełnia się go godzinami pracy na dyżurach a w sytuacji, gdy czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy, to możliwe jest traktowanie pierwszych 12 godzin pracy jako normalnego czasu pracy a następnych 12 godzin jako godzin dyżuru medycznego. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych wywiedziono w szczególności, że możliwość zakwalifikowania pierwszych 12 godzin pracy świadczonej przez lekarza w obrębie doby pracowniczej jako godzin pracy nominalnej została wprowadzona w pozwanym szpitalu już w 2007 r. Według skarżącego oznacza to, że powoda obowiązywał system równoważnego czasu pracy a jego wprowadzenie nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego, tym

bardziej że w umowie o pracę nie oznaczono, w jakim systemie czasu pracy powód powinien świadczyć pracę. Ustalanie dla pracowników zatrudnionych w konkretnym zakładzie pracy systemów i rozkładów czasu pracy należy do sfery uprawnień kierowniczych (dyrektywnych) pracodawcy, a nie do sfery kształtowanej umownie między pracownikiem i pracodawcą. Dlatego zmiana rozkładu czasu pracy nie wymaga dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Ponadto w ocenie skarżącego, pracownik wykonujący pracę podczas dyżuru medycznego w porze nocnej powinien być pozbawiony prawa do dodatku za pracę nocną, gdyż przyznawanie dwóch dodatków za tę samą pracę jest bezcelowe. Skoro zaś czas dyżuru wlicza się do czasu pracy, to czas pełnienia dyżuru musi dopełniać w pierwszej kolejności "niedopracowany" przez pracownika wymiar normalnej pracy w danym okresie rozliczeniowym. W innym wypadku należałoby uznać, że dyżury medyczne nie podlegają wliczeniu do czasu pracy, mimo wyraźnego brzmienia art. 32j ust. 2 ustawy o zoz. Choć celem dyżuru medycznego jest wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, to wcale nie jest wykluczona możliwość zaplanowania dyżuru w trakcie normalnych godzin pracy lekarza. Praca ta może zatem stanowić pracę równoważną z pracą w godzinach nadliczbowych, ale i część pracy w ramach nominału może być wykonywana w formie dyżuru medycznego. Skarżący wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu za wszystkie instancje, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Na rozprawie kasacyjnej pełnomocnik strony pozwanej podtrzymał wszystkie twierdzenia i wnioski zawarte w skardze.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszym rzędzie należy stwierdzić, że w rozpoznawanej sprawie spór dotyczy wyłącznie wynagrodzenia, jakie powodowi powinno przysługiwać za pracę wykonaną w czasie dyżurów medycznych (w przeszłości, w zamkniętym przedziale czasowym) według harmonogramów ustalonych przez pracodawcę. Sprawa

(roszczenie stanowiące jej przedmiot) nie dotyczy zaś wynagrodzenia zasadniczego za normalną pracę wynikającą z obowiązującego powoda rozkładu czasu pracy, które pracodawca wypłacił w całości. Ocenie (Sądu Najwyższego a poprzednio Sądów obu instancji) nie podlega więc rozstrzygnięcie, czy powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w pełnej wysokości, czy też mogło być ono obniżone wobec niewypracowania pełnego nominału czasu pracy. W każdym razie pracodawca wynagrodzenia zasadniczego powodowi nie obniżał. Nie podlega również ocenie, czy można uznać, że część wynagrodzenia zasadniczego została powodowi wypłacona nienależnie, czy może podlegać zwrotowi, a w tym przypadku "rozliczeniu" (zaliczeniu na poczet, potrąceniu) z wynagrodzeniem za pracę w czasie dyżurów medycznych (takich konstrukcji prawnych - zwłaszcza w ramach podstaw kasacyjnych, którymi Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. - pozwany nie przedstawił). Konstrukcja zaliczenia *ex post* (w istocie swoista fikcja) części godzin faktycznie pełnionych dyżurów do godzin nominalnego czasu pracy (uzupełniania godzin niewypracowanego normalnego czasu pracy) jest niemożliwa do przyjęcia. Nie jest przy tym rolą Sądu Najwyższego ocena, czy było możliwe takie zaplanowanie pracy powoda, aby w okresie rozliczeniowym wykonał pracę w rozmiarze wypełniającym cały obowiązujący go nominalny czas pracy. W ustalonym stanie faktycznym sprawy powód w ramach określonego przez pracodawcę harmonogramu wykonał pracę w konkretnej liczbie godzin nominalnego czasu pracy i konkretnej liczbie godzin dyżuru medycznego. Tej rzeczywistości nie da się zmienić przez potraktowanie niektórych godzin dyżurów za godziny pracy w normalnym czasie (nawiasem mówiąc, takie godziny wykraczałyby poza normę czasu pracy). Występujący w sprawie problem sprowadzał się więc do oceny, czy za wszystkie godziny faktycznie przepracowane w ramach dyżurów medycznych (konkretną ich liczbę) powód otrzymał należne wynagrodzenie oraz czy obok przysługującego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać także dodatek za pracę w porze nocnej.

W odniesieniu do spornego wynagrodzenia za pełnione przez powoda dyżury medyczne wypada na wstępie zaznaczyć, że zarzut obrazy art. 32j ust. 2 oraz art. 32i ust. 1 ustawy o zoz został oparty na przesłance, która nie ma pokrycia w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku.

Orzekające w sprawie Sądy nie ustaliły, że powód był zobowiązany do wykonywania "normalnej pracy" w ciągu 12 godzin przypadających w obrębie doby pracowniczej, bo przyjęły, że powoda nie obowiązywał system równoważnego czasu pracy (przewidziany w art. 32i ust. 1 ustawy o zoz). Wymiar czasu pracy powoda wynosił zatem 7 godzin i 35 minut na dobę oraz przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień (art. 32g ust. 1 ustawy o zoz). Te ustalenia są miarodajne w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Niezależnie od tego, pozwany pomija podstawową regułę, zgodnie z którą czas pełnienia dyżurów medycznych stanowi dla pracowników wykonujących zawody medyczne odrębną od ich "zwykłej" pracy kategorię aktywności zawodowej, wobec czego praca świadczona w ramach tego dyżuru musi być wynagradzana na innych zasadach niż "normalna" praca.

Najważniejsze jest, że wynagrodzenie za czas dyżuru medycznego powinno być (zawsze) ustalane według art. 151¹ § 1-3 k.p., a więc na zasadach ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 32j ust. 4 ustawy o zoz). Zwłaszcza z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz wynika jednoznacznie, że za czas dyżuru medycznego pracownikowi przysługuje zawsze (za każdą godzinę dyżuru) wynagrodzenie obliczane, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1-3 k.p.), niezależnie od tego, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego pracownika medycznego wymiaru (nominału) czasu pracy. Tak więc za każdą godzinę pełnionego (odbytego) przez pracownika dyżuru medycznego należy mu się wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru przekracza "normalne" godziny pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za przepracowany dyżur medyczny pracownikowi należy się "normalne wynagrodzenie" (czyli takie, jakie pracownik otrzymuje stale i systematycznie) oraz odpowiednie dodatki, których wysokość jest uzależniona od tego, czy dyżur jest wykonywany w porze nocnej, w niedzielę lub święta itp. Pogląd ten zdecydowanie dominuje w piśmiennictwie prawniczym (tak przykładowo Ł. Prasolek: Zmiany w czasie pracy w służbie zdrowia od stycznia 2008 r., Monitor Prawa Pracy 2007 nr 12, s. 629; M. Rycak: Czas pracy w zakładach opieki zdrowotnej, Warszawa 2008, s. 103-106, w szczególności przykład E ustalenia wynagrodzenia; P. Wojciechowski: Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, PiZS

2008 nr 6, s. 34; M. Dercz, T. Rek: Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz, Warszawa 2012, teza 5 do art. 95; odmiennie T. Nycz: Nowa regulacja czasu pracy w zakładach opieki zdrowotnej (wybrane zagadnienia), Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2008 nr 1, s. 311). Stwierdzić więc należy, że czas dyżuru medycznego stanowi odrębną kategorię prawną pracy ponadnormatywnej. Dlatego godziny dyżuru medycznego muszą być osobno ewidencjonowane, nie mogą pokrywać się z normalnymi godzinami pracy a dyżur powinien być tak zaplanowany, aby jasno wynikało, które godziny są "normalnymi godzinami pracy" w ramach wymiaru (nominatu) czasu pracy, a które są godzinami dyżurowymi. Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy przesądzające (i wystarczające) jest stwierdzenie, że za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1-3 k.p.), bez względu na to, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego go czasu pracy "w ramach etatu" oraz bez względu, czy pracownik jest zatrudniony w pełnym, czy niepełnym wymiarze czasu pracy. Dla takiego sposobu ustalenia wynagrodzenia za czas dyżuru medycznego (jak za pracę w godzinach nadliczbowych) nie mają też znaczenia przyczyny, dla których nie było możliwe "wypracowanie" obowiązującego pracownika nominatu czasu pracy (jest to prawdopodobnie skutek niemożności lub znacznej trudności w ustaleniu takich harmonogramów pracy zawierających planowane dyżury, aby - przy konieczności właściwego udzielania dobowego i tygodniowego odpoczynku - pracownik w okresie rozliczeniowym wypełnił obowiązujący go wymiar czasu pracy, który może być jednak odpowiednio zmodyfikowany).

Odnosząc powyższą interpretację (za każdą godzinę dyżuru medycznego pracownikowi należy się wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru przekracza normalne godziny pracy w pełnym wymiarze, nominale czasu pracy), należy stwierdzić, że przyjęta w pozwanym szpitalu praktyka - wbrew temu, co twierdzi strona skarżąca - prowadziła do skutków niezgodnych z przepisami. Polegała ona bowiem na wypłacie powodowi wynagrodzenia liczonego, jak za godziny nadliczbowe, tylko za godziny dyżurów pełnionych ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy (za pracę "ponad etat"), a nie za wszystkie godziny dyżuru. Inaczej rzecz ujmując, nie wszystkie godziny

dyżurów były wynagradzane według art. 151¹ § 1-3 k.p. (co wynika z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz), ale niektóre z nich (dopełniające nominal czasu pracy) były wynagradzane w sposób dla powoda mniej korzystny. Z tego względu powodowi należało się od pozwanego pracodawcy wyrównanie bezpodstawnie zaniżonego wynagrodzenia za pełnione dyżury, o czym prawidłowo orzekły Sądy obu instancji. Okoliczność, że powód w ciągu miesiąca nie wypracowywał pełnej etatowej normy czasu pracy (7 godzin 35 minut na dobę i 37 godzin 55 minut tygodniowo) nie uprawniała pracodawcy do stosowania praktyki polegającej na dopełnianiu nieprzepracowanego czasu etatowego, godzinami wypracowanymi na dyżurach medycznych i w efekcie na niewypłacaniu za część godzin dyżurowych odbytych zgodnie z harmonogramami, wynagrodzenia ustalonego zgodnie z art. 151¹ § 1-3 k.p. w związku z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz. Nie jest prawnie dopuszczalne wyznaczenie określonych godzin dyżuru medycznego dla lekarza, a potem - już po odbyciu przez lekarza dyżuru - rozliczenie części godzin dyżurów, jak "zwykłych" godzin nominalnego czasu pracy. Godziny dyżuru stanowią odrębną część czasu pracy i muszą być wydzielone w harmonogramie czasu pracy, zaś po ich wykonaniu nie wolno tej kwalifikacji zmieniać. Właściwe zorganizowanie procesu pracy, w tym zapewniające pełne wykorzystanie przez pracowników czasu pracy, obciąża przy tym pracodawcę i to on ponosi skutki tej organizacji, jak też związane z tym ryzyko gospodarcze.

Skarga jest pozbawiona usprawiedliwionych podstaw również w części kwestionującej sposób ustalania wysokości wynagrodzenia za dyżury medyczne pełnione w porze nocnej (zarzuty naruszenia art. 32j ust. 4 ustawy o zoz oraz art. 5 i 151⁸ § 1 k.p.). W szczególności nietrafny jest wywód, że skoro praca na dyżurze medycznym powinna być wynagradzana według art. 151¹ § 1 k.p., to ustalone w ten sposób wynagrodzenie "uwzględnia obciążenie pracą w nocy", wobec czego pracownikowi medycznemu nie przysługuje dodatek za pracę nocną świadczoną w trakcie dyżuru. Na wstępie należy zaznaczyć, że dodatek za pracę w porze nocnej przysługiwał u pozwanego na mocy regulaminu wynagradzania (art. 9 § 2 k.p.). Nie miały więc zastosowania przepisy szczególne art. 32l pkt 1 w związku z art. 32k ust. 3 ustawy o zoz. Nie miał też wprost zastosowania art. 151⁸ § 1 k.p. Ponieważ jednak regulamin wynagradzania ustalał przesłanki prawne nabycia prawa do

dodatku za pracę (także na dyżurze) w porze nocnej na zasadach analogicznych, jak art. 151⁸ k.p., to problem prawny z tym związany można sprowadzić do oceny, czy pracownikowi świadczącemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151⁸ § 1 k.p. również wtedy, gdy pracę tę świadczy w godzinach nadliczbowych (w tym przypadku na dyżurze medycznym), w związku z czym otrzymuje zwiększony (100%) dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w nocy (art. 151¹ § 1 pkt 1 lit. a k.p.).

W tym zakresie należy podnieść, że dodatek za pracę w porze nocnej (art. 151⁸ k.p.) jest szczególnym świadczeniem mającym pracownikowi zrekompensować dodatkowe uciążliwości wykonywania pracy w nocy, niezależnie od tego, czy jest to praca w ramach normy czasu pracy, czy też w godzinach nadliczbowych. Dodatek za pracę nocną - ze swej istoty - jest więc świadczeniem odrębnym od innych składników płacowych, w tym również od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, który służy rekompensacie uciążliwości wynikających z wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Wobec tego, w razie zbiegu uprawnień do dodatku za pracę nocną oraz dodatku za pracę nadliczbową (wykonywania pracy w porze nocnej w godzinach nadliczbowych), pracownikowi należą się oba te dodatki jako różne świadczenia przysługujące na odrębnych podstawach prawnych (pogląd ten jest powszechnie przyjęty w literaturze, por. W. Muszalski [w:] Kodeks pracy - komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2012, teza 1 do art. 151⁸; K. Rączka [w:] Kodeks pracy - Komentarz, Warszawa 2012 - art. 151⁸; A.M. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012 - art. 151⁸; K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Warszawa 2013, teza 1 do art. 151⁸). Pozwany powołuje się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 170), według której w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151¹¹ § 2 *in fine* lub § 3 k.p. Niezależnie od kontrowersyjności tego poglądu (por. krytyczne glosy do tej uchwały, J. Chodkowskiej i J. Bieluka, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 6, s. 331; A.

Sobczyk, PiZS 2007 nr 3, s. 35 oraz S. Driczińskiego, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 48) stwierdzić należy, że w powołanej uchwale chodzi o inne dodatki, oparte na innych przepisach (w szczególności art. 151¹¹ § 2 i 3 k.p. wyraźnie odwołują się do art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p.), a to oznacza, że przyjęta w niej wykładnia nie może być odnoszona do zbiegu dodatków z art. 151⁸ § 1 oraz z art. 151¹ § 1 pkt 1 lit. a k.p.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.