

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 10 lutego 1994 r.
I PZP 49/93**

Przewodniczący: Sędzia SN Walery Masewicz, Sędziowie SN: Teresa Romer, Józef Iwulski, Maria Mańkowska, Krzysztof Kolasiński (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz (współsprawozdawca), Sędzia SA Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym, w dniu 10 lutego 1994 r. wniosku Ministra Pracy i Polityki Socjalnej skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

" 1) Czy pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pracy czynnym w pracy ciągłej w systemie trzymianowej organizacji pracy, rozpoczynającemu pracę w niedzielę na III zmianie w dniu następnym w granicach czasu, który zgodnie z art. 138 § 2 w związku z art. 137 § 1 k.p. uważa się za pracę w niedzielę, przysługuje dodatek przewidziany w art. 134 § 2 k.p. wypłacany w terminie wynikającym z § 11 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy (Dz. U. z 1991 r., Nr 117, poz. 511 i z 1992 r., Nr 102, poz. 518), jeżeli pracownik:

a) w 5 dniowym tygodniu pracy następującym po tej niedzieli, pracuje w tym samym rozkładzie czasu pracy na III dobowej zmianie od poniedziałku do czwartku, kończy pracę w piątek o godzinie 7.00, po czym korzysta co najmniej z 24 godzin wolnych od pracy, względnie,

b) w następującym po tej niedzieli 6 dniowym tygodniu pracy, w którym nie występuje dodatkowy dzień wolny od pracy, kończy szósty dzień pracy na III zmianie w sobotę o godzinie 7.00 i również korzysta co najmniej z 24 kolejnych godzin wolnych od pracy?

2) W wypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy w konsekwencji dla wykonania dyspozycji art. 140 § 1 zdanie pierwsze Kodeksu pracy - dnia wolnego od pracy w tygodniu w zamian za pracę w niedzielę, należy udzielić w granicach kalendarzowych doby tj. od godziny 0.00 do godziny 24.00 ?"

podjął następującą uchwałę:

Pracownikowi zatrudnionemu w zakładzie pracy w systemie trzymianowej organizacji pracy, na stanowisku w ruchu ciągłym, rozpoczynającemu pracę w niedzielę na trzeciej zmianie i kończącemu pracę na tej zmianie w dniu następnym, w granicach czasu, który zgodnie z art. 138 § 2 w związku z art. 137 § 1 k.p. uważa się za pracę w niedzielę, nie przysługuje dodatek przewidziany w art. 134 § 2 k.p., jeżeli pracownik otrzymał 24 kolejne godziny wolne od pracy w czasie roboczym tygodnia, rozpoczynające się po zakończeniu III zmiany.

Uzasadnienie

Minister Pracy i Polityki Socjalnej wystąpił w dniu 25 października 1993 r. do Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego o podjęcie przez Sąd Najwyższy uchwały mającej na celu wyjaśnienie przepisów prawnych budzących wątpliwości, a dotyczących wynagradzania pracowników zatrudnionych w systemie trzymianowej organizacji pracy, za pracę w niedzielę. Sformułowane stany faktyczne przejęte zostały ze sprawy z powództwa Józefa J. przeciwko Wojewódzkiemu Przedsiębiorstwu Rolno-Spożywcemu w N. o wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta, w której Minister Pracy i Polityki Socjalnej wniósł rewizję nadzwyczajną na korzyść pozwanego Przedsiębiorstwa od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie. Rewizję tę oddalił Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 15 kwietnia 1993 r. (sygn. akt I PRN 24/93)

Minister Pracy i Polityki Socjalnej w uzasadnieniu zagadnienia prawnego przychyliła się do stanowiska, które prezentował wcześniej w rewizji nadzwyczajnej.

W sprawie tej powód wnosił o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta. Pozwany zaś twierdził, iż powód otrzymał w zamian wolny dzień od pracy. Spór nie dotyczył jednak ustalenia stanu faktycznego, a wykładni pojęcia wolnego dnia od pracy. Według pozwanego jest nim przerwa w pracy trwająca kolejne 24 godziny, a według powoda jest to dzień kalendarzowy, a więc od godz. 0.00 do 24.00.

W dniach wskazanych w pozwie powód rozpoczął pracę w niedzielę na III zmianie o godz. 23.00 i kończył w poniedziałek o 7.00. Tym systemem pracował w pięciodniowym tygodniu do piątku, a w sześciodniowym tygodniu do soboty. Po czym od godz. 7.00 rano przysługiwały mu 24 godziny kolejne wolne od pracy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo przyjmując, iż powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, gdyż za pracę w niedzielę i święta otrzymywał inne wolne dni od pracy. Sąd Wojewódzki natomiast zmienił ten wyrok i zasądził wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta z uwagi na to, że powód nie otrzymał wolnego dnia od pracy. W dni, które pozwane Przedsiębiorstwo traktuje jako wolne od pracy, powód pracował do godziny 7.00. Pogląd ten podzielił także Sąd Najwyższy akcentując, iż tak samo długa przerwa w pracy przysługiwała innym pracownikom, którzy nie przepracowali niedzieli lub święta. Sąd Najwyższy uznał, iż za pracę w niedzielę zakład pracy jest zobowiązany zapewnić pracownikowi wolny dzień od pracy w tygodniu, niezależnie od liczby godzin przepracowanych w niedzielę. Natomiast za pracę w święto zakład pracy może udzielić pracownikowi wolny dzień albo wypłacić wynagrodzenie wraz ze 100% dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych.

Minister Pracy i Spraw Socjalnych w uzasadnieniu zagadnienia prawnego przychyliła się do stanowiska, iż pojęcie dnia wolnego od pracy powinno być rozumiane z uwzględnieniem rozkładu pracy wprowadzonego w zakładzie pracy. Oznacza ono 24 kolejne godziny wolne od pracy, licząc od początku pierwszej do końca trzeciej zmiany. Za tym stanowiskiem przemawia i to, że normy czasu pracy zostały ustalone w jednolitym wymiarze dla państwowych zakładów pracy, a mianowicie 8 godzin na dobę i średnio 42 godziny w tygodniu, a praca w tych granicach nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Ten wymiar czasu pracy nie był - w tej sprawie -

przekroczony i to ani dobowy, ani średnio tygodniowy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Gdyby przyjąć, iż mimo nieprzekroczenia obowiązującego wymiaru czasu pracy, pracownikowi przysługuje kompensata za pracę w niedzielę, w postaci wolnego dnia pracy, to jego czas pracy byłby w danym tygodniu skrócony o osiem godzin. Stąd wątpliwość, czy forma organizacji pracy - trzymianowa organizacja pracy - powoduje skrócenie obowiązującej pracownika normy czasu pracy.

W końcu zwraca się uwagę na skutki finansowe wykładni przyjętej we wskazanym wyroku Sądu Najwyższego. Doprowadziłyby one do upadłości wielu zakładów pracy. W pozwanym zakładzie pracy ponad tysiąc pracowników nabyłoby roszczenia o zaległe wynagrodzenie z okresu trzech lat. Dla wyjaśnienia przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę świadczoną w niedziele i święta kluczowe znaczenie ma odpowiedź na pytanie, czy wynagrodzenie dodatkowe za pracę w te dni przysługuje niezależnie od tego, czy była to praca świadczona w godzinach nadliczbowych, czy w normalnym czasie pracy.

W rozdziale IV kodeksu pracy, zatytułowanym "Praca w nocy oraz w niedziele i święta" zostało przewidziane zwiększone wynagrodzenie jedynie za pracę w porze nocnej (art. 137 § 2 k.p.). Przysługuje ono z tytułu świadczenia pracy w porze nocnej niezależnie od tego, czy była to praca w godzinach nadliczbowych czy w normalnym czasie pracy i niezależnie od ewentualnego dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w niedziele przewidziano jedynie obowiązek zapewnienia innego wolnego od pracy dnia w tygodniu. Zakład pracy może udzielić dnia wolnego także za pracę w święta (art. 140 § 1 k.p.). Art. 138 § 1 k.p. ustanawia regułę, iż niedziele i święta są dniami wolnymi od pracy, a art. 139 § 1 ustanawia od niej wyjątek, dozwalając na pracę w te dni m.in. w ruchu ciągłym. Ogranicza go zaś art. 140 § 2 k.p. wprowadzający dyrektywę udzielenia w tych zakładach pracy wolnej od pracy niedzieli co najmniej raz na trzy tygodnie. Za naruszenie tej dyrektywy nie przewidziano jednak żadnej sankcji.

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta przysługiwać więc może pracownikowi jedynie na podstawie przepisów rozdziału III kodeksu pracy zatytułowanego "Praca w godzinach nadliczbowych". Za pracę w tych godzinach uznaje się pracę wykonywaną ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z przepisami kodeksu (art. 133 § 1 k.p.). Regulacja wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych uprzywilejowuje pracę w nocy oraz w niedziele i święta. Na podstawie art. 134 § 1 k.p. przysługuje dodatek za nią zawsze w wysokości 100% wynagrodzenia, podczas, gdy w pozostałych przypadkach za dwie pierwsze godziny jedynie w wysokości 50% wynagrodzenia.

Wskazane rozważania skłaniają do przychylenia się do stanowiska przyjętego w uzasadnieniu zagadnienia prawnego, a mianowicie, iż dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta przysługuje tylko wtedy, gdy jest to praca w godzinach nadliczbowych.

Za pracę w niedziele lub święta pracownik, który nie otrzymał wolnego dnia od pracy, otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę za godziny rzeczywiście w tym dniu przepracowane. Na ogół bardziej kalkuluje się zakładowi pracy udzielenie dnia wolnego od pracy, gdyż przysługuje on w relacji jeden dzień wolny od pracy w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto. Wynagrodzenie zaś w przypadku nie udzielonego wolnego dnia przysługuje w wymiarze podwójnym. Odmienne

ustawodawca preferuje kompensowanie godzin nadliczbowych dodatkowym wynagrodzeniem. Zakład pracy może bowiem udzielić zamiast tego wynagrodzenia wolnych godzin od pracy tylko za zgodą pracownika. Przysługują one wtedy także w relacji godzina wolna za godzinę nadliczbową.

Kolejny problem dotyczy granic czasowych dnia pracy i dnia wolnego od pracy. Zagadnienie to w sposób najbardziej ogólny reguluje art. 128 k.p., który stanowi, iż czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Uzupełnia go art. 129 § 1 k.p. ustalający ośmiogodzinną podstawową normę dobową czasu pracy. Z regulacji tych wysunąć można wnioszek, iż dzień pracy obejmuje osiem godzin na dobę, w których pracownik zobowiązany jest pozostawać w dyspozycji zakładu pracy. Kodeks pracy określa też granice czasowe pracy w niedziele i święta jako czas między godziną 6 w tym dniu a godziną 6 następnego dnia, jeżeli nie ustalono innej godziny w regulaminie pracy, a w zakładzie pracy, w którym go nie ma - w drodze porozumienia kierownika zakładu z zakładową organizacją związkową (art. 138 § 2 k.p. w zw. z art. 137 § 1 k.p.).

Przepisy nie określają natomiast granic czasowych dnia wolnego od pracy. Należy więc rozważyć, czy ma on takie same granice czasowe, jak dzień pracy, a więc innymi słowy czy jest to dzień pracy w rozumieniu kodeksu pracy, w którym pracownik zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy, czy dzień kalendarzowy, a więc trwający od północy do następnej północy.

Za tym drugim wariantem przemawia brak szczególnej regulacji prawnej pojęcia dnia wolnego od pracy. Można wobec tego zająć stanowisko, iż chodzi tu o potoczne znaczenie tego pojęcia. Należy jednak wziąć także pod uwagę, iż sposób rozumienia dnia wolnego od pracy nie może być oderwany od pojęcia dnia pracy i dnia pracy w niedzielę. Dni pracy i dni wolne od pracy stanowią jedność. Dniem wolnym od pracy jest dzień, w którym pracownik nie świadczy pracy. Zwolnienie pracownika z pracy w danym dniu oznacza, iż zwolniony jest on z całej dniówki, choćby kończyła się ona dnia następnego. Udzielenie dnia wolnego oznacza także udzielenie wolnej dniówki roboczej bez względu na to, czy mieści się ona w ramach doby kalendarzowej, czy te ramy przekracza. Za takim rozumieniem dnia wolnego od pracy przemawiają zasady organizacji pracy zmianowej. Pojęcie dnia wolnego od pracy w systemie organizacji czasu pracy zmianowej w interesie obydwu stron stosunku pracy - nie powinno być odrywane od harmonogramu świadczenia pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 13 pkt 3 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz. U. z 1994 r., Nr 13, poz. 48) podjął uchwałę, jak w sentencji.

=====