



Sygn. akt I PK 84/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. J.

przeciwko Polskim Kolejom Państwowym "CARGO" Spółce Akcyjnej Zakładowi
Taboru w Ł.

o wyrównanie wynagrodzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 sierpnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 8 listopada 2006 r., sygn. akt (...),

1) oddała skargę kasacyjną;

2) nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Z. W. wyrokiem z dnia 19 maja 2006 r. oddalił powództwo P. J. przeciwko PKP „Cargo” S.A. – Zakładowi Taboru w Ł. o zasądzenie kwoty 16702, 42 zł z ustawowymi odsetkami tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 lutego 2003 r. do 31 stycznia 2006 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód jest pracownikiem pozwanego i z tego tytułu obowiązywał go Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2004 r. oraz Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy od 1 stycznia 2005 r., a także – Regulamin Wynagradzania dla Pracowników od 1 stycznia 2003 r. Przepisy te do czasu pracy pracowników kolejowych zaliczały, oprócz świadczenia pracy, między innymi, czas oczekiwania drużyn pociągowych związany z pracą. Za oczekiwanie tych drużyn po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pociągu lub pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej lub zwrotnym zakładzie taboru, łącznie z okresem jazdy w charakterze pasażera do stałego miejsca pracy określonego w umowie o pracę, przysługiwało pracownikom prawo do wynagrodzenia obliczonego jak za pracę. Według Sądu pierwszej instancji, regulacje te są prawidłowe, zaś twierdzenia powoda, iż oczekiwanie drużyn pociągowych jest okresem niewykonywania pracy, za który zachowuje on prawo do wynagrodzenia liczonego jak za urlop wypoczynkowy, jest nadinterpretacją obowiązujących przepisów płacowych. Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 128 § 1 k.p., pracownik wypełnia obowiązek przestrzegania ustalonego czasu pracy, gdy w oznaczonym miejscu pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Do tak rozumianego czasu pracy zalicza się, oprócz samego wykonywania pracy, także okres gotowości do jej podjęcia, choćby wykorzystanie tej gotowości było niemożliwe z przyczyn związanych np. z oczekiwaniem na przydział pracy, czy też z uwagi na przestój. Pracownicy drużyn trakcyjnych swoje obowiązki wykonują w różnych miejscowościach i terminach. Miejsce wykonywania pracy powinno być więc ustalone tak, aby mogli realizować swoje zadania, wliczając w to czas dojazdu, w ramach dobowej i tygodniowej normy czasu pracy i tak pozwany ukształtował zasady wymiaru czasu pracy dla drużyn trakcyjnych, a wynagrodzenie wypłacane jest zgodnie z tymi zasadami.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 8 listopada 2006 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego, akceptując w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne przyjęte za podstawę rozstrzygnięcia.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), a także art. 9 k.p., art. 80 k.p. oraz art. 128 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, jak również na podstawie naruszenia prawa procesowego przez niewłaściwe zastosowanie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c., wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że w niniejszej sprawie powód dochodzi zaległego należnego wynagrodzenia wynikającego z różnicy pomiędzy wynagrodzeniem w okresie niewykonywania pracy obliczonym na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. a wynagrodzeniem wypłaconym za okres od 1 lutego 2003 r. do 31 stycznia 2006r. Skarżący wskazał, że pracownicy drużyn trakcyjnych (maszyniści, pomocnicy maszynistów, maszyniści instruktorzy), w tym powód, zatrudniani są w oparciu o ustalone indywidualne rozkłady czasu pracy. W ramach zaplanowanego dobowego wymiaru czasu pracy pracownicy ci wykonują pracę, która polega przede wszystkim na obsłudze pojazdu trakcyjnego. Na zaplanowany dobowy wymiar czasu pracy składają się również okresy niewykonywania pracy, w których drużyna trakcyjna:

1. oczekuje na przydzielenie pojazdu trakcyjnego,
2. jedzie w charakterze pasażera do innej stacji w celu przydzielenia pojazdu trakcyjnego do obsługi,

3. oczekuje w stacji zwrotnej lub zwrotnym zakładzie taboru na przydzielenie pojazdu trakcyjnego do obsługi,
4. oczekuje po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pociągu lub pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej lub w zwrotnym zakładzie taboru, łącznie z okresem jazdy w charakterze pasażera do stałego miejsca pracy określonego w umowie o pracę,
5. przebywa na przerwie w pracy w łącznym wymiarze 30 minut podczas zmiany.

O tym, że wymienione okresy są czasem niewykonywania pracy świadczy to, iż w tych okresach pracownik nie wykonuje żadnej pracy na rzecz pracodawcy.

Według skarżącego, Sąd Okręgowy w sposób nieuprawniony uznał, że jego roszczenie oparte jest o zapisy w układach zbiorowych, a nie jak w rzeczywistości, o powszechnie obowiązujące prawo, zaś do prawidłowego stosowania tego prawa nie są konieczne żadne zmiany w układach, jak sugeruje Sąd. Analizując treść § 5 rozporządzenia wydanego przez upoważnionego ministra właściwego do spraw pracy należy bowiem stwierdzić, że sposób ustalania wynagrodzenia przysługującego w okresie niewykonywania pracy celowo rozdzielił na czas zwolnienia od pracy oraz na czas niewykonywania pracy, w którym to pojęciu mieści się okres niewykonywania pracy objęty pozwem. Skarżący podkreślił, że strona powodowa nie żądała ustalenia wynagrodzenia w związku ze zwolnieniem od pracy, lecz w związku z faktem niewykonywania pracy w okolicznościach opisanych w pozwie, między innymi w trakcie przerwy w pracy, w okresie dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel podróży służbowej oraz w czasie pobytu w tej miejscowości. Sąd drugiej instancji niesłusznie zaś przyjął, że jeżeli w tych okolicznościach powód pozostaje w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., to w konsekwencji nie zachodzi okoliczność niewykonywania pracy. Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 r. (II PK 265/04) okres ten nie jest czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 Kodeksu pracy), nie może więc być mowy o wykonywaniu pracy. W myśl natomiast art. 80 Kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy zaliczają

czas przerwy w pracy oraz czas podróży służbowej odbywanej w ramach ustalonego indywidualnego rozkładu czasu pracy (w ramach wymiaru dobowego) do czasu pracy pracownika, zapewniając zachowanie prawa do wynagrodzenia. Jeżeli by uznać, że okresy objęte pozwem są czasem niewykonywania pracy, a do sposobu ustalenia wynagrodzenia za ten czas nie ma zastosowania § 5 rozporządzenia, w świetle art. 80 k.p. powód nie zachowałby w ogóle prawa do wynagrodzenia.

Tym samym, zdaniem skarżącego uznać należy, iż sporne okresy są okresami niewykonywania pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia liczonego zgodnie z § 5 powoływanego rozporządzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały sformułowane tak w ramach podstawy wynikającej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., jak i podstawy określonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymagała zatem podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. W tym zakresie skarżący zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c., polegające na przekroczeniu przez Sądy obu instancji granic swobodnej oceny dowodów oraz zasady orzekania w oparciu o stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, przy czym w uzasadnieniu skargi brak jest jakichkolwiek wyjaśnień, na czym polegało naruszenie tych przepisów, w tym zwłaszcza art. 316 k.p.c. W pierwszej kolejności uwagę zwrócić należy, że skarga kasacyjna przysługuje od wyroku Sądu odwoławczego, a zatem jej podstawą mogą być tylko zarzuty dotyczące postępowania przed tym Sądem. Wskazać trzeba także, iż konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, wprowadzając specjalnego, ale jednak zwyczajnego środka odwoławczego, przysługującego w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw, gdyż jakkolwiek - zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć

istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę, wyłączono możliwość oparcia jej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, oznaczonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Treść art. 398³ k.p.c. wskazuje więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie zarzuty.

Z tych względów ta podstawa skargi kasacyjnej powoda nie może być uwzględniona, wobec czego do rozważenia pozostaje zarzut naruszenia prawa materialnego sformułowany w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej.

Czasem pracy, zgodnie z legalną definicją zawartą w art. 128 § 1 k.p., jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy, co do zasady, z upływem dniówki roboczej. Specyfika zatrudnienia pracowników będących członkami drużyn pociągowych wymaga takiego zaplanowania dobowego wymiaru czasu ich pracy, ażeby mieściły się w nim okresy wykonywania pracy polegające stricte na obsłudze pojazdu trakcyjnego oraz pozostałe, w tym obejmujące dojazd pracownika jako pasażera z lokomotywowni macierzystej do miejsca przyjęcia pojazdu i z powrotem oraz czas oczekiwania na przydzielenie pojazdu, czas jego przyjęcia oraz zdania. Nie budzi wątpliwości, że pozwana spółka okresy te traktuje jak zwykły czas pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku członka drużyny trakcyjnej i wypłaca mu w związku z tym wynagrodzenie według zasad ogólnych, stosując powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy oraz zakładowe źródła prawa pracy w postaci § 37 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców

Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, zawartego 2 grudnia 2002 r., a obowiązującego od 1 stycznia 2003 r., § 11 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakład PKP CARGO Spółka Akcyjna, zawartego 29 października 2004 r., a obowiązującego od 1 stycznia 2005 r. oraz § 11 Regulaminu Wynagradzania dla Pracowników Zatrudnionych przez Spółkę PKP CARGO Spółka Akcyjna, obowiązującego od 1 lipca 2003 r.

Skarżący, kwestionując orzeczenie Sądu drugiej instancji, nadmiernie upraszcza pojmowanie pojęcia „wykonywanie pracy”, interpretując go potocznie jako faktyczne świadczenie obowiązków związanych fizycznie z obsługą pojazdu. Zwrot ten ma jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.) Również inne przepisy o czasie pracy, i nie tylko (np. art. 22 § 1 k.p.), posługują się pojęciem wykonywania pracy. Stosując przy interpretacji przepisów prawa zakaz wykładni synonimicznej, każde z tych pojęć należy rozumieć inaczej. W zakresie regulacji czasu pracy w kontekście wynagrodzenia za pracę występują w języku prawnym i inne terminy - przerwa w pracy (np. art. 139 k. p.), pogotowie do pracy (np. art. 136 k.p.), czy gotowość do wykonywania pracy (np. art. 81 § 1 k.p.). Wszystkie one oznaczają okresy faktycznego niewykonywania pracy, a więc przerw w jej wykonywaniu. Charakter prawny tych przerw nie jest jednolity. Jedne są wliczane do czasu pracy (np. art. 134 k.p., czy art. 187 k.p.); inne wliczane nie są (np. art. 139 § 1 k.p. i art. 141 k.p.). Za jedno pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (np. art. 81 k.p. lub art. 210 § 3 k.p.) - za inne nie (np. wymienione w § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być traktowana jak czas niewykonywania pracy. Zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas

wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy w sensie fizycznej obsługi pojazdu trakcyjnego, ale także okresy przerw w takim jej wykonywaniu zaliczane do czasu pracy, a polegające na konieczności dojazdu do miejsca przyjęcia pojazdu, powrotu do lokomotywowni macierzystej, a także oczekiwania na przyjęcie pojazdu, samego jego przyjęcia, jak również zdania pojazdu, włącznie z oczekiwaniem na możliwość dokonania takiej czynności. Charakter zatrudnienia pracowników obsługujących pojazdy trakcyjne implikuje bowiem konieczność stwierdzenia, że w ramach obowiązków powierzonych tym osobom mieszczą się nie tylko czynności związane z bezpośrednią obsługą pojazdu trakcyjnego, ale także te, bez których bezpośrednia obsługa pojazdu nie byłaby możliwa, tj. w postaci dojazdu z i do lokomotywowni macierzystej, przyjęcia i zdania pojazdu oraz oczekiwania na dokonanie tych czynności. Takie stanowisko, jak prawidłowo uznał Sąd Okręgowy, w sposób bezpośredni potwierdza uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97 (OSNP z 1998 nr 21, poz. 619), w którym wskazano, między innymi, że pracownik drużyny trakcyjnej PKP wykazuje gotowość do pracy od momentu stawienia się w lokomotywowni macierzystej i od tej chwili pracodawca może dysonować jego czasem oraz osobą. Od tej chwili pracownik po prostu bowiem rozpoczyna pracę i wykonuje swoje obowiązki, czego nie zmienia fakt, iż nie przez cały czas swej pracy zajmuje się bezpośrednim prowadzeniem pojazdu szynowego.

Z powyższych względów nie ma żadnych przesłanek do uznania, że sporne pomiędzy stronami okresy były czasem niewykonywania pracy w rozumieniu § 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 wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy prawa pracy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy

ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Nie budzi wątpliwości, że niewykonywanie pracy, o którym w nim mowa, nie może być utożsamiane z takimi okresami w obrębie dniówki roboczej członka drużyny trakcyjnej, w których wykonuje on czynności związane jedynie pośrednio z obsługą pojazdu, bądź oczekuje na możliwość ich wykonania. Przepis wyraźnie dotyczy bowiem takich okresów, które za czas wykonywania pracy uznane w ogóle być nie mogą, przy czym biorąc pod uwagę istotę stosunku pracy, stanowią sytuacje wyjątkowe. Skoro bowiem jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.), to stwierdzenie, iż niewykonywanie pracy przez część każdej dniówki roboczej jest stałym i zaplanowanym elementem nawiązanego pomiędzy stronami stosunku pracy, do której to konkluzji zmierza skarżący, zaprzeczałoby istocie tego stosunku prawnego. Powód jest jednak bez wątplenia pracownikiem pozwanej, obowiązany do wykonywania na jej rzeczy pracy, rozumianej jednak nie tylko jako fizyczna obsługa pojazdu, ale także jako zaliczane do czasu pracy inne zadania umożliwiające taką obsługę, a zatem okresy, w których faktycznie nie prowadzi pojazdu są czasem wykonywania pracy, a tym samym nie odpowiadają hipotezie § 5 wskazanego powyżej rozporządzenia. Przepis ten nie znajduje więc zastosowania do obliczania wynagrodzenia należnego powodowi za sporne okresy w ramach poszczególnych dniówek roboczych. Zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy tego przepisu jest więc nieuzasadniony, co jest równoznaczne z nietrafnością zarzutów dotyczących naruszenia pozostałych wskazanych w petitum skargi przepisów prawa materialnego w postaci art. 128 § 1 k.p. i art. 80 k.p. Sporne okresy należy bowiem zaliczyć do czasu pracy w świetle jego definicji sformułowanej art. 128 § 1 k.p., jak prawidłowo przyjął Sąd Okręgowy. Przepis art. 80 zdanie drugie k.p. nie znajduje zaś w ogóle zastosowania w niniejszej sprawie, bowiem stanowi o czasie niewykonywania pracy, które to pojęcie, jak wykazano wyżej, jest nieadekwatne do charakteru spornych okresów. Nie mogło dojść także do naruszenia art. 9 k.p., bowiem orzeczenie Sądu Okręgowego oparto na przepisach prawa pracy powszechnie obowiązującego, z którymi zakładowe źródła prawa pracy co do przedmiotu sporu nie pozostają w żadnej sprzeczności, w szczególności nie

regulując tych zagadnień w sposób mniej korzystny dla pracowników niż Kodeks pracy.

Skarga kasacyjna powoda nie ma więc usprawiedliwionych podstaw, w związku z czym Sąd Najwyższy, w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 102 k.p.c., orzekł jak w sentencji.