



Sygn. akt II PK 282/12

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 kwietnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa L. M.

przeciwko PGNiG T. S.A. w W.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 10 kwietnia 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 10 maja 2012

r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz strony  
pozwanej kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem kosztów zastępstwa  
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 10 maja 2012 r. oddalił apelację skarżącego powoda od wyroku oddalającego powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Praca w godzinach nadliczbowych nie została ustalona.

Powód pracował jako starszy maszynista urządzeń ciepłowniczych w ruchu ciągłym w pięciobrygadowej organizacji czasu pracy. W cyklu były najpierw dwie pierwsze zmiany (6-14), potem dwie drugie (14-22) i dwie trzecie (22-6). Dzień wolny ujmowany był w harmonogramie od zakończenia pracy na zmianie. Występowało też przejście na inną zmianę i rozpoczęcie kolejnego cyklu od pracy na godzinę 6, trzy lub cztery raz w miesiącu, przy czym poprzedzone to było czasem wolnym. Harmonogram pracy był sporządzany na cały rok z wyprzedzeniem. Uwzględniał odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz niedziele i święta. Pracownicy zmianowi mieli dodatkowy urlop 4 dni w ciągu roku oraz prawo do dodatkowego dnia wolnego za każdy miesiąc zatrudnienia w systemie zmianowym.

Powód twierdził, że od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. pracował w godzinach nadliczbowych, gdyż miał mniej dni wolnych, bowiem pracodawca niewłaściwie ujmował dzień wolny w harmonogramie już od zakończenia pracy na zmianie zamiast po upływie doby pracowniczej (art. 128 § 3 pkt 1 k.p.). Harmonogram był przez to wadliwy, gdyż dzień wolny wyznaczony był przed upływem doby pracowniczej. Był zatem zobligowany do pracy w określone dni, w czasie gdy kolejne 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej, stanowiące dzień wolny, jeszcze nie upłynęły. Przykładowo doba pracownicza rozpoczęła we wtorek o 22, kończyła się w środę o 22, z kolei od 22 w środę do 22 w czwartek był dzień wolny i w czwartek pracował od 6. Wykonywał zatem pracę w dniu wolnym od pracy. Skoro pracodawca tego dnia „nie oddał”, to praca w tym dniu jest pracą w godzinach nadliczbowych i powodowi należał się dodatek 100%. Nie zostało mu zatem udzielonych łącznie 40 dni za cały okres roszczeniowy (2008-2009).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód nie pracował na zmianę dłużej niż 8 godzin i nie przekraczał normy tygodniowej (przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie

przekraczającym 4 miesięcy – art. 129 § 1 k.p.). Stwierdził, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych i brak jest podstawy materialnej do uwzględnienia roszczenia. Nie zgodził się z tezą powoda, że dzień wolny to 24 godziny po zakończeniu poprzedniej doby pracowniczej. Pojęcie dnia wolnego nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, dlatego nie można utożsamiać doby i dnia wolnego. Sąd Najwyższy w uchwale z 10 lutego 1994 r. (I PZP 49/93) stwierdził, że w systemie trzymianowej organizacji pracy dniem wolnym są 24 kolejne godziny wolne przypadające bezpośrednio po zmianie pracownika. Dzień wolny to także kwestia odrębna od odpoczynku dobowego i tygodniowego. Odpoczynek tygodniowy może pokrywać się z dniem wolnym, czyli biegnie od zakończenia zmiany (pracy). Dniem wolnym w pracy zmianowej są zatem 24 godziny wolne od pracy. Pracodawca zapewnił powodowi odpowiednią ilość dni wolnych w rozumieniu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a praca w dniach wolnych w ogóle nie występowała. Nieudzielenie dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego uprawnia pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli nastąpiło z tej przyczyny przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda inaczej ocenił granicę dnia wolnego i stwierdził, że rozpoczyna się po zakończeniu doby pracowniczej w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 k.p. W szczególności stwierdził, że nie zachowała aktualności uchwała Sądu Najwyższego z 10 lutego 1994 r. (I PZP 49/93) wobec zmiany przepisów o czasie pracy wprowadzonej w 2004 r. Chodzi o pojęcie doby pracowniczej i minimalnych okresów odpoczynku dobowego oraz tygodniowego, nie tylko dla rozliczenia czasu pracy, ale także należnego pracownikom czasu wolnego. Przepis art. 147 k.p. odnosi się do dni wolnych rozumianych jako 24 kolejne godziny liczone od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej. Nie zmienia to jednak negatywnego rozstrzygnięcia, gdyż powód w okresie objętym powództwem nie przekroczył norm czasu pracy. Nieuprawniona była też argumentacja powoda, że przyjęcie, iż dzień wolny to 24 godziny liczone od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej powoduje obowiązek zmniejszenia wymiaru czasu pracy, a w konsekwencji przekroczenie normy tygodniowej i wypracowanie godzin nadliczbowych. Zasady ustalania wymiaru czasu pracy

reguluje art. 130 k.p. i nie wynika z niego, by dni wolne, o których mowa w sprawie, powodowały obniżenie wymiaru czasu pracy. Powództwo zostało oddalone z braku pracy ponad normę czasu pracy a ewentualne nieudzielnie dni wolnych w wymaganej liczbie nie stanowi podstawy do żądania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Mogło być ono analizowane w kontekście ewentualnych roszczeń odszkodowawczych, ale takich powód nie zgłaszał.

Skarga kasacyjna zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię: - art. 129 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i w związku z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. oraz art. 151<sup>3</sup> k.p. przez przyjęcie, iż dzień wolny rozumiany jako 24 kolejne godziny liczone od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej nie powoduje obowiązku określenia innego niż ustalono powodowi wymiaru czasu pracy, a wykonywanie pracy przez powoda w dzień wolny w takim rozumieniu nie prowadzi do uznania, że powód przekroczył tygodniowe normy i wypracował wskazane w pozwie godziny nadliczbowe, a tym samym nie stanowi podstawy do żądania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy - art. 129 § 1 k.p. i użyte w nim określenie „nie może przekraczać” wskazuje, że normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień są normami maksymalnymi i przepis ten pozwala na ustalenie norm czasu pracy dla pracownika jako norm innych, tj. „niższych”, „krótszych” niż normy maksymalne; - w art. 151 § 1 k.p. nie zostały określone z góry i wprost normy czasu pracy, których przekroczenie stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a przepis ten traktuje o „obowiązujących pracownika normach czasu pracy”, w związku z czym pracą w godzinach nadliczbowych nie może być uznana, tak jak przyjął Sąd drugiej instancji, wyłącznie praca powyżej 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień; - praca wykonywana przez powoda w trakcie dnia wolnego w rozumieniu 24 godzin po zakończeniu doby pracowniczej stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż powód pracował ponad „obowiązujące go normy czasu pracy” w związku z czym powinien zostać wypłacony mu dodatek z tego tytułu zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.; - art. 128 § 3 pkt 1 kodeksu pracy w związku z art. 132 § 1 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że dzień wolny może pokrywać się przynajmniej częściowo z 11 godzinnym odpoczynkiem gwarantowanym przez art. 132 kodeksu pracy, podczas gdy ww. przepisy kodeksu pracy nakazują udzielanie 11 godzinnego odpoczynku w

trakcie biegu „doby pracowniczej”, a nie dnia wolnego od pracy. Jako istotne zagadnienie prawne wskazano kwestię, czy wykonywanie przez pracownika pracy w dniu wolnym od pracy rozumianym jako 24 kolejne godziny liczone od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a tym samym powoduje obowiązek wypłaty przez pracodawcę dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W szczególności, skoro przez dzień wolny należy rozumieć 24 kolejne godziny po zakończeniu doby pracowniczej, to obowiązujące powoda normy czasu pracy powinny być inne („krótsze”) niż normy maksymalne, z uwagi na konieczność zagwarantowania mu i udzielenia dnia wolnego od pracy na podstawie art. 147 k.p., w rozumieniu 24 godzin po zakończeniu doby pracowniczej. Tak definiowany dzień wolny, obok innych przepisów o czasie pracy, powinien „kształtować” „obowiązujące pracownika normy czasu pracy”, o których traktuje art. 151 §1 k.p., co tym samym powinno spowodować po stronie pracodawcy obowiązek wypłaty powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona i dlatego została oddalona. Zarzuty skargi przenoszą do postępowania kasacyjnego zapatrywania powoda na określoną wykładnię przepisów o czasie pracy, które nie są trafne. Praca w dniu wolnym ma prowadzić do obniżenia tygodniowej normy czasu pracy i w konsekwencji do zasądzenia dodatku za godziny nadliczbowe, liczone od obniżonej normy z powodu pracy w dniu wolnym. Nie chodzi więc o przekroczenie norm czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., gdyż czas pracy powoda nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Według zarzutu skargi błędna wykładnia tego przepisu ma polegać na pominięciu przez Sąd, że praca w dniu wolnym powoduje obniżenie norm czasu pracy. W przypadku powoda chodzi o normę tygodniową i w konsekwencji o powstanie godzin nadliczbowych. Mają to być godziny nadliczbowe w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. i art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. Założenie to nie jest uprawnione, gdyż w przepisach tych chodzi o normy czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., a te nie zostały przekroczone.

Godziny nadliczbowe wynikają z przekroczenia ustawowych (ochronnych) norm czasu pracy. Skoro żądanie dotyczy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, to w sprawie znaczenie ma tylko ustawowe pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych, czyli pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy.

Ujawnia się tu zasadniczy punkt sporu, gdyż mniejsza ilość dni wolnych w rozkładzie czasu pracy ustalona według algorytmu z art. 147 k.p. w związku z art. 130 k.p. prowadzi do przekroczenia norm czasu pracy, co jednak nie wystąpiło w pracy powoda. Konieczne jest też podkreślenie, że ujęcie dni wolnych w rozkładzie czasu pracy na podstawie tych przepisów, to sytuacja, w której pracodawca może wymagać od pracownika pracy w maksymalnym (ustawowym) wymiarze czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Prócz godzin i dni pracy rozkład czasu pracy musi uwzględniać dni wolne oraz niedziela i święta. W tym znaczeniu ilość dni wolnych w danym okresie jest z góry ustalona i zostaje ujęta rozkładzie czasu pracy. Po wtóre praca w dniu wolnym powinna być kompensowana w pierwszej kolejności innym dniem wolnym (art. 151<sup>3</sup> k.p.). Obie te sytuacje, czyli praca w nadgodzinach ani dzień wolny za pracę w dniu wolnym nie występowały w pracy powoda w spornym dwuletnim okresie.

W argumentacji zachodzi dysonans między prawem powszechnym i żądanym roszczeniem, gdyż powód odwołuje się do przepisów, które uprawniają do dodatkowego wynagrodzenia w przypadku nadgodzin, a takich nie było. Natomiast w to miejsce wprowadza nowe założenie o mniejszej normie czasu pracy za brak dnia wolnego, który ma powodować przekroczenie „ustawowej” normy czasu pracy. Założenie to nie jest uprawnione w aspekcie zarzutu skargi, gdyż powołane w nim przepisy nie dopuszczają obniżenia powszechnych norm czasu pracy, od przekroczenia których powinny być liczone godziny nadliczbowe i w konsekwencji dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Brak dnia wolnego według powoda wynika z tego, że pracodawca niewłaściwie ujmował początek dnia wolnego już od zakończenia zamiany, zamiast od zakończenia doby pracowniczej. W efekcie w okresie rozliczeniowym i spornym powód miał mniej dni wolnych. Nie było sporne, że pracodawca przyjmował, iż dzień wolny rozpoczyna się po zakończeniu pracy na zmianie. Natomiast powód zarzucił, że dzień wolny rozpoczyna się dopiero po zakończeniu doby pracowniczej

w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 k.p., co też za prawidłowe uznał Sąd drugiej instancji. W efekcie według powoda miał on mniej dni wolnych, gdyż pracodawca w harmonogramie dzień wolny ujmował już od zakończenia zmiany zamiast od zakończenia doby pracowniczej. To w sensie faktycznym stanowiło punkt wyjścia żądania (roszczenia) powoda. Na tym tle zasadnicza argumentacja powoda odwołuje się do art. 147 k.p., co jednak nie uprawnia jego tezy, że skoro pracodawca źle ustalił w harmonogramie początek dnia wolnego (od zakończenia zmiany, a nie od zakończenia doby pracowniczej) i przed upływem dnia wolnego wyznaczył mu pracę, to obowiązujące go normy czasu pracy (maksymalne) powinny być krótsze. Takie założenie nie ma oparcia w tym przepisie. Zgodnie z nim w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie. Pracownik ma więc określoną minimalną ilość dni wolnych (prócz niedziel i świąt). Pracodawca może jednak określić pracownikowi więcej dni wolnych niż ilość wynikająca z norm i wymiaru czasu pracy, nawet gdy zatrudnia pracownika na pełnym etacie. Przepis art. 147 k.p. odnosi się do sytuacji zwykłej (typowej), tj. gdy pracownik realizuje obowiązujący go pełny wymiar czasu pracy. Wówczas ilość dni wolnych jest ściśle określona i jak już zauważono każda praca w dniu wolnym powoduje przekroczenie norm czasu pracy. Oznacza to, że przepis art. 147 k.p. ma swój zakres (przedmiot) regulacji i w związku z art. 130 oraz art. 129 k.p. gwarantuje pracownikowi określoną ilość dni wolnych od pracy. Nie stanowi jednak podstawy dla ustalenia poszukiwanej przez powoda normy prawnej, tzn. że praca w dniu wolnym powoduje obniżenie norm czasu pracy z art. 129 k.p., a w przypadku powoda tylko normy tygodniowej, gdyż jego czas pracy nie przekraczał 8 godzin na dobę.

Pracodawca może błędnie ustalić w harmonogramie dni wolne, jednak z tego faktu nie od razu wynika praca w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych wynika z pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). Ta zasada odnosi się również do sytuacji z art. 151<sup>3</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, który ze względu na okoliczności

przewidziane w art. 151 § 1 k.p. wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Sama praca w dniu wolnym oznaczonym tak w harmonogramie nie wystarcza, gdyż w przepisie art. 151<sup>3</sup> k.p. chodzi o pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Chodzi więc o faktyczną rekompensatę w postaci dnia wolnego za brak dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a nie za to, że pracodawca ujmował w harmonogramie (rozkładzie czasu pracy) dzień wolny wcześniej niż powinien, czyli od razu po zakończeniu zmiany pracowniczej zamiast po zakończeniu doby pracowniczej.

Powyższe kwestie dotyczące wykładni prawa w przypadku skarżącego znajdują dalsze faktyczne uzasadnienie, gdyż pracował w ruchu ciągłym w pięciobrygadowej organizacji pracy, w której średniotygodniowy czas pracy jest krótszy niż norma tygodniowa. Poza tym powód miał u pozwanego dodatkowy dzień wolny za każdy miesiąc pracy za pracę w ruchu ciągłym a ponadto dni dodatkowego urlopu rocznego. W takiej sytuacji problem granicy lub pokrywania się doby pracowniczej oraz dnia wolnego nie ma takiej mocy, zwłaszcza, że powód nie przekraczał normy wynikającej z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a wręcz według skargi (żądania) domaga się jej obniżenia, co dopiero ma uprawniać do nadgodzin.

Sąd Okręgowy przyjął, że dzień wolny może być wyznaczany dopiero po zakończeniu doby pracowniczej, a nie po zakończeniu pracy na zmianie. Kwestia ta nie pozostaje bez wątpliwości, jednak w tej sprawie została przesądzona na korzyść powoda i wobec jego skargi – przy braku precyzyjnych ustaleń co do czasu przerw w pracy pomiędzy poszczególnymi cyklami – trudno rozstrzygać ją inaczej, w szczególności, jako wystarczające (samodzielne) uzasadnienie oddalenia powództwa. Przepis art. 147 k.p. nie stanowi bowiem podstawy do przyjęcia stanowczej tezy, że dzień wolny to 24 kolejne godziny od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej. Z ustawy (Kodeks pracy) nie wynika zakaz, aby dzień wolny obejmował część poprzedniej doby pracowniczej (przy uwzględnieniu odpoczynku



dobowego). Ze względów praktycznych częściowe pokrywanie się doby pracowniczej i dnia wolnego nie powinno być bezwzględnie wykluczone, gdyż umożliwia prawidłowe ułożenie harmonogramu czasu pracy, gdyż komplikacje mogą wystąpić już tylko przy stałej pracy jednozmianowej (jeżeli dzień wolny ma być ujmowany dopiero po dobie pracowniczej, to rozkład czasu pracy, bez zmiany godzin niedzieli - art. 151<sup>9</sup> § 2 k.p. - sprawdza się tylko przy stałej pracy po 8 godzin od poniedziałku do piątku, poczynając od 6 rano). Inaczej jest w ruchu ciągłym, który wymaga przechodzenia na inną zmianę (łamania zmian), stąd krótszy jest wówczas nieprzerwany odpoczynek tygodniowy (24 godziny - art. 133 § 2 k.p.). Pracodawca nie udziela pracownikowi dnia wolnego, gdyż prócz dni (godzin) pracy pracownik ma swój czas wolny (bez pracy). Dzień wolny nie musi być ujmowany bezwzględnie po zakończeniu poprzedniej doby pracowniczej, gdyż jego znaczenie w bilansowaniu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu czasu pracy nie musi być jednakie, gdy idzie o rozkład czasu pracy w okresie rozliczeniowym opartym na takiej normie tygodniowej. Doba pracownicza związana jest z rozkładem czasu pracy oraz normą dzienną i ewentualnie nadgodzinami, a także z okresem odpoczynku (11 godzin). Dzień wolny to również 24 godziny i wcale nie musi to być dzień kalendarzowy (astronomiczny), podobnie jak niedziela. Doba pracownicza to także czas wolny, stąd gdyby doba pracownicza i dzień wolny nie mogły się pokrywać w części, to niepotrzebne byłoby odrębne pojęcie doby pracowniczej. Czym innym jest ochrona wynikająca z okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego (art. 132 i 133), które nie mogłyby być pomijane przy aktualnym odczytaniu stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy w uchwale z 10 lutego 1994 r. (I PZP 49/93). Jednoznaczne rozstrzygnięcie rozważanej kwestii nie ma ostatecznie znaczenia dla rozstrzygnięcia, gdyż powód nie przekraczał normy wynikającej z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i nie miał nadgodzin. Według ustaleń czas pracy często był krótszy niż norma miesięczna. Ponadto pracodawca gwarantował mu co miesiąc dodatkowy dzień wolny za pracę w systemie zmianowym w ruchu ciągłym i dodatkowy urlop roczny.

Z powyższych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>14</sup> k.p.c.