

Wyrok z dnia 6 lipca 2005 r.

III PK 51/05

Ustalenie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym 8-godzinnego dnia pracy zamiast zgodnego z prawem 7-godzinnego oznacza, że za każdą przepracowaną ósmą godzinę ma on prawo do wynagrodzenia w wysokości 1/7 dziennego wynagrodzenia wynikającego z umowy i do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Henryka K. przeciwko „Auto Moto Service” Marian C. o wynagrodzenie za pracę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 20 stycznia 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Henryk K., w sprawie przeciwko „Auto Moto Service” Marian C. o wynagrodzenie, wniósł kasację od wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach z dnia 20 stycznia 2005 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od tej części wyroku Sądu Rejonowego, w której oddalono jego powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 3 stycznia 2000 r. do dnia 5 maja 2003 r. oraz wynagrodzenie za pracę w soboty.

W kasacji zarzucono naruszenie art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm., dalej: ustawa).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafny jest zarzut naruszenia art. 15 ust. 2 ustawy. Według tego przepisu czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Powód jest niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym. We wskazanym wyżej okresie lat 2000 - 2003 umowa o pracę określała wymiar czasu pracy na 8 godzin dziennie. Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro powód godził się na pracę w tym wymiarze, to praca w godzinach nadliczbowych rozpoczyna się dopiero po upływie ósmej godziny pracy. Błędnie powołał przy tym art. 151 k.p., który obowiązuje od dnia 1 stycznia 2004 r., zamiast mającego zastosowanie w spornym okresie przepisu art. 133 k.p. (art. 1 pkt 36 w związku z art. 20 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Przepisy te mają różne brzmienie, ale z obu wynika, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Powoda obowiązywała 7-godzinna dzienna norma czasu pracy. Umowne jej przedłużenie do 8 godzin jest niekorzystne dla pracownika i z tego względu nieważne na podstawie art. 18 § 2 k.p. Niekorzystność dla pracownika jest oczywista, gdyż - jak wynika z art. 18 ustawy - skrócenie normy czasu pracy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia. Potwierdza to uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 r., III ZP 6/00 (OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 740), według której stosowanie skróconej normy czasu pracy wobec pracownika niepełnosprawnego podejmującego zatrudnienie nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia ustalanego według godzinowej stawki osobistego zaszeregowania. Oceniając omawiane postanowienie umowy trzeba zauważyć, iż jest ono nieważne także ze względu na naruszenie art. 84 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Zobowiązując się do pracy przez 8 godzin za takim samym wynagrodzeniem, jakie przysługuje za 7 godzin pracy, pracownik umownie zrzeka się wynagrodzenia za 1 godzinę. W tej części to postanowienie umowy jest nieważne na podstawie art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. Mimo tej nieważności powód ma prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną w tych godzinach (art. 80 k.p.).

Oznacza to, że powód ma prawo do wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem z tego tytułu. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, czy powód był wynagradzany według godzinowej lub miesięcznej

stawki osobistego zaszeregowania, ani czy stawka była w ogóle określona. W każdym z tych przypadków należy ustalone w umowie wynagrodzenie traktować jako wynagrodzenie za 7 godzin pracy (35 godzin tygodniowo). Dlatego za każdą godzinę pracy ponad te normy powód ma prawo do wynagrodzenia w wysokości 8/7 godzinowego wynagrodzenia wynikającego z umowy. Tak obliczone wynagrodzenie należy uwzględnić przy ustalaniu wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 134 § 1² k.p. (obecnie art. 151¹ § 3 k.p.). Jeżeli powód miał określoną w umowie godzinową stawkę osobistego zaszeregowania, to nabył - w ustalonym stanie faktycznym - prawo do dodatku w wysokości 50% tej stawki, przeliczonej we wskazany wyżej sposób (czyli podstawą jest 8/7 stawki). Gdy określona była miesięczna stawka osobistego zaszeregowania, to w celu ustalenia podstawy obliczenia dodatku należy podzielić ją przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującym go wymiarem czasu pracy (7 godzin dziennie). Inaczej mówiąc, miesięczny wymiar czasu pracy pracowników pełnosprawnych należy zmniejszyć o 1/7 i przez uzyskaną liczbę podzielić miesięczną stawkę osobistego zaszeregowania.

Natomiast gdy nie było żadnej stawki osobistego zaszeregowania, to najpierw trzeba ustalić wynagrodzenie za dany miesiąc według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (§ 4 ust. 1 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 obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Zgodnie z przepisem ust. 2 tego paragrafu w celu obliczenia należności określonych w ust. 1 za jedną godzinę według składników wynagrodzenia określonych w stałej wysokości - należy tę stawkę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (pkt 1), natomiast według zmiennych składników wynagrodzenia - wynagrodzenie określone według zasad określonych w ust. 1 dzieli się przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustala się to wynagrodzenie (pkt 2). W odniesieniu do powoda oznacza to, że stały składnik wynagrodzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za jedną godzinę, podlega podzieleniu przez ilość godzin, którą powinien on przepracować w danym miesiącu mając na uwadze, że jeden dzień pracy równa się nie ośmiu godzinom, lecz siedmiu. Następuje w ten sposób automatyczne korygowanie błędnie

ustalonego w umowie wynagrodzenia za 8 godzin, które według prawa jest wynagrodzeniem za 7 godzin pracy. Zmienne składniki wynagrodzenia (§ 4 ust. 2 pkt 2) oblicza się inaczej. Najpierw należy obliczyć sumę tych zmiennych składników z okresu, z którego się je ustala. Z zasady są to 3 miesiące, a w razie znacznego wahania ich wysokości - 12 miesięcy (§ 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). Tak ustaloną kwotę dzieli się przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika. W odniesieniu do powoda suma wypłaconych wynagrodzeń z przyjętego okresu nie odzwierciedla wartości jego pracy. Za każdą godzinę faktycznie przepracowaną powinien on bowiem otrzymać wynagrodzenie o 1/7 wyższe niż faktycznie wypłacone. Należy więc sumę wynagrodzeń z przyjętego okresu powiększyć o 1/7, gdyż do takiego wynagrodzenia powód miał prawo. Dla ustalenia dodatku za godzinę pracy nadliczbowej ostatnią czynnością - w przypadku braku stawki osobistego zaszeregowania - jest obliczenie 60% od wynagrodzenia za 1 godzinę pracy, ustalonego według stałych i zmiennych składników (uprzednio art. 134 § 1² k.p., od 1 stycznia 2004 r. art. 151¹ § 3 k.p.).

Z ustaleń faktycznych wynika, że dotyczy to wszystkich dni pracy powoda we wskazanym okresie, jako że pracował on przez taką samą liczbę godzin, co pracownicy pełnosprawni. To ustalenie faktyczne, przy uwzględnieniu podstaw kasacji, oznacza bezzasadność dalszych żądań powoda. Są one oparte na twierdzeniu, że w dni pracy wykonywał pracę dłużej od innych pracowników, a także, iż wykonywał ją w soboty. Sądy uznały, iż nie zostało to udowodnione. Ponieważ w kasacji nie powołano przepisów postępowania, których naruszenie spowodowało to ustalenie - błędne zdaniem powoda - to Sąd Najwyższy jest nim związany. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach zaskarżenia kasacją oraz jej podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozważenie jedynie nieważność postępowania (art. 393¹¹ § 1 k.p.c.).

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====