

Uchwała z dnia 15 marca 2001 r.

III ZP 1/01

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Krzysztofa D. przeciwko Jednostce Budżetowej „Ż.Ś.” w Ś. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2001 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy w Szczecinie postanowieniem z dnia 29 listopada 2000 r. [...]

„Jaki jest tygodniowy wymiar czasu pracy pracownika komunalnego zakładu budżetowego zajmującego stanowisko kierownicze po wejściu w życie ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43), którego pracodawca na piśmie nie zakwalifikował do grupy stanowisk pomocniczych i obsługi”?

p o d j ą ł uchwałę:

Wymiar czasu pracy pracownika komunalnego zakładu budżetowego - w ustawowych granicach – może być określony w regulaminie pracy (art. 104¹ § 1 KP w związku z art. 8 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej, Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43 ze zm.).

U z a s a d n i e n i e

Przedstawione do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne powstało w następującym stanie faktycznym.

Powód dochodzi od strony pozwanej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 marca 1997 r. do dnia 31 grudnia 1999 r. Sąd Rejonowy w Świnoujściu oddalił powództwo. Jego zdaniem powód, będący mechani-

kiem statku, zajmuje stanowisko pomocnicze i obsługi, na którym powinien pracować 42 godziny tygodniowo. Wynika to z art. 32 w związku z art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.) oraz art. 8 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43 ze zm.).

Rozpoznając apelację powoda Sąd Okręgowy ustalił, że obowiązujący u pozwanej regulamin pracy przewiduje, między innymi dla pracowników zatrudnionych na statkach, czas pracy w wymiarze przeciętnie 42 godziny tygodniowo w okresie rozliczeniowym jednego miesiąca. Praca odbywa się w systemie zmianowym do 12 godzin na dobę. W miesięcznym okresie rozliczeniowym przeciętny tygodniowy czas wykonywania pracy przez powoda wynosił 42 godziny.

Po wejściu w życie ustawy o gospodarce komunalnej wymiar czasu pracy pracowników komunalnych zakładów budżetowych, do których należał pozwany, uległ zmianie. Przepis art. 8 tej ustawy nakazał bowiem do tych pracowników stosować ustawę o pracownikach samorządowych. Przewiduje ona dla pracowników samorządowych jako zasadę 40 godzinny tydzień pracy (art. 24 ust. 2). Nie ma to jednakże zastosowania do pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi określonych w przepisach o wynagrodzeniu, o których mowa w art. 20 ust. 2 (art. 32 ustawy o pracownikach samorządowych). Oznacza to, że tych pracowników obowiązuje czas pracy uregulowany w art. 129 KP, czyli do 8 godzin dziennie i przeciętnie 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Sąd Okręgowy podniósł, że ani ustawa o gospodarce komunalnej, ani ustawa o pracownikach samorządowych nie określają formy, w jakiej pracodawca kwalifikuje dane stanowisko do stanowisk pomocniczych i obsługi. Natomiast rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 1997 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 77, poz. 482 ze zm.) w załączniku Nr 3 stanowi, że tego zakwalifikowania dokonuje pracodawca. W tym załączniku pod pozycją XXIII występuje pozwany Zakład Budżetowy „Ż.Ś.”, a stanowisko powoda – mechanik statku – wymienione jest w grupie pracowników pływających. Umowa o pracę łącząca strony nie zawiera postanowień dotyczących wymiaru czasu pracy. Przed wejściem w życie ustawy o gospodarce komunalnej oraz rozporządzenia z dnia 1 lipca 1997 r., to jest przed dniem 19 lutego 1997 r., powoda bezspornie obowiązywał 42 godzinny tydzień pracy.

Sąd Okręgowy zauważył, iż budzi wątpliwości, czy decyzja pracodawcy o zaliczeniu danego stanowiska do stanowisk pomocniczych i obsługi powinna być pod rygorem nieważności wyrażona w formie pisemnej, czy może być też wyrażona w sposób dorozumiany. Nie dokonując zmiany regulaminu pracy pracodawca uznał, że powoda obowiązuje 42 godzinny tydzień pracy. Było to zgodne także ze stanowiskiem działającego u pozwanego NSZZ „Solidarność 80”, który nawet wykluczył powoda ze związku za wystąpienie z powództwem będącym przedmiotem niniejszej sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na podstawie art. 8 ustawy o gospodarce komunalnej do pracowników pozwanego pracodawcy, będącego komunalnym zakładem budżetowym, stosuje się ustawę o pracownikach samorządowych. Wymiar czasu pracy powoda zależy więc od tego, czy stosuje się do niego art. 24 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych – przewidujący pracę do 40 godzin na tydzień i 8 godzin na dobę – czy stosowanie tego przepisu jest wyłączone na podstawie art. 32 tej ustawy dlatego, że jest on pracownikiem zatrudnionym na stanowisku pomocniczym lub obsługi. W tym drugim przypadku czas pracy powoda określa art. 129 § 1 KP stanowiący – w jego ówczesnym brzmieniu – że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym trzech miesięcy (z wyjątkami). To, jakie stanowiska pracy są zaliczane do pomocniczych i obsługi, określone jest w przepisach o wynagrodzeniu (art. 32 w związku z art. 20 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych). Obowiązujące w spornym okresie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 lipca 1990 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1993 r. Nr 111, poz. 283 ze zm.) w załączniku nr 3 wyodrębnia stanowiska pracy zaliczone do pomocniczych i obsługi. Nie ma ono jednakże zastosowania do pracowników komunalnych zakładów budżetowych. Ich wynagrodzenia określa rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego. Nie zawiera ono wyliczenia stanowisk pracy, które należą do stanowisk pomocniczych i obsługi. Stąd wynikają uzasadnione wątpliwości Sądu Okręgowego, jak należy interpretować użyte w załączniku nr 3 do tego rozporządzenia określenie „zakwalifikowania do grupy stanowisk pomocniczych i obsługi,

spośród stanowisk wymienionych w kolumnach 2, dokonuje pracodawca”. W kolumnach 2 wymienione są wszystkie stanowiska pracy, poczynając od dyrektorów, a kończąc na stanowiskach najniższych. Przez to o wymiarze czasu pracy pracownika (40 godzin tygodniowo lub przeciętnie 42 godziny w przyjętym okresie rozliczeniowym) decyduje samodzielnie pracodawca przez zaliczenie go lub niezaliczenie do pracowników pomocniczych lub obsługi. Trzeba przy tym mieć na uwadze, iż dla pracowników komunalnych zakładów budżetowych regułą jest 40 godzinny tydzień pracy (art. 24 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z art. 8 ustawy o gospodarce komunalnej), a stosowanie dłuższego wymiaru może wynikać jedynie z przepisów o wynagrodzeniu wydanych przez Radę Ministrów (art. 32 i art. 20 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z art. 8 ustawy o gospodarce komunalnej). W odniesieniu do pracowników komunalnych zakładów budżetowych Rada Ministrów nieprawidłowo wykonała obowiązek wydania przepisów o ich wynagradzaniu. Nie określiła bowiem stanowisk pomocniczych i obsługi, przekazując to zadanie pracodawcom nie posiadającym do tego upoważnienia. W wyniku tych kolejnych odesłań (upoważnień) doszło do tego, iż pracodawca może samodzielnie decydować o wymiarze czasu pracy pracowników komunalnych zakładów budżetowych. Należy zatem przyjąć, że jest dopuszczalne dokonanie w tym zakresie ustaleń w regulaminie pracy, który jest wydawany w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (art. 104² § 1 KP).

Jak wynika z art. 24 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z art. 8 ustawy o gospodarce komunalnej, regulaminy pracy w komunalnych zakładach budżetowych określają porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie. Przepis ten nie ogranicza treści regulaminu pracy u tych pracodawców w stosunku do regulaminu pracy obowiązującego na podstawie przepisów art. 104 i art. 104¹ KP. Nakazuje on jedynie uwzględnianie potrzeb obywateli przy ustalaniu porządku wewnętrznego i rozkładu czasu pracy. Są bowiem sprawy, które muszą być uregulowane w każdym regulaminie pracy (np. pora nocna lub miejsce wypłaty wynagrodzenia – art. 104¹ § 1 pkt 4 i 5 KP). Przepis art. 104¹ § 1 pkt 2 KP umożliwia uregulowanie w regulaminie pracy systemu czasu pracy. Pojęcie to nie jest zdefiniowane w Kodeksie pracy. Należy zatem przyjąć, iż w odniesieniu do pracowników komunalnych zakładów budżetowych jest dopuszczalne określenie wprost w regulaminie pracy wymiaru ich czasu pracy, w ustawowych granicach 40 godzin tygodniowo lub przeciętnie 42

godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jest to bardziej prawidłowe niż pozostawienie w tym przedmiocie decyzji wyłącznie pracodawcy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

=====