

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 9 października 1997 r.
III ZP 21/97**

Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Adam Józefowicz, Zbigniew Myszka (współsprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Witolda Bryndy, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 9 października 1997 r. wniosku Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" w Gdańsku 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 dopuszczalne jest wprowadzenie przerw w pracy, których nie wlicza się do czasu pracy, dla pracowników nie wymienionych w art. 129⁶ § 1 KP oraz w przepisach innych ustaw i przepisach wykonawczych?

2. W przypadku udzielenia pozytywnej odpowiedzi na pytanie pierwsze - czy za czas przerwy, o której mowa w pytaniu pierwszym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Dopuszczalne jest wprowadzenie układem zbiorowym pracy, innym porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie, regulaminem pracy, statutem lub umową o pracę przerw nie wliczanych do czasu pracy, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Wynagrodzenie za czas przerwy przysługuje, jeżeli postanowienia tych aktów lub umów tak stanowią.

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

I

NSZZ "Solidarność" wniósł o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na pytania prawne podane w sentencji uchwały.

W uzasadnieniu podniesiono, iż niektóre przepisy prawa pracy przewidują przerywany czas pracy. Zgodnie z art. 129⁶ § 1 KP do kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej może być stosowany, w szczególności uzasadnionych przypadkach, przerywany czas pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 6 godzin. Przepis § 2 tego artykułu stanowi, że tej przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za jej czas pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Sposób ustalania tego

rodzaju czasu pracy określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy (art. 129⁷ § 1 KP). Powołano także przepisy dwóch rozporządzeń Rady Ministrów przewidujące dopuszczalność przerywanego czasu pracy (§ 5 ust. 2 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia, Dz. U. Nr 51, poz. 326 ze zm. oraz § 2 ust. 5 rozporządzenia z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, jednolity tekst: Dz. U. z 1986 r. Nr 18, poz. 97).

Zdaniem przedstawiającego zagadnienie prawne z wykładni systemowej przepisów prawa pracy wynika, że wprowadzenie przerw w pracy, których nie wlicza się do czasu pracy, jest dopuszczalne wyłącznie w przypadkach i na warunkach wyraźnie określonych w tych przepisach z uwagi na niedogodności przerywanego czasu pracy dla pracownika. Ogranicza on bowiem jego prawo do wypoczynku oraz swobodę organizowania życia osobistego. Wprowadzenie przerywanego czasu pracy w przypadkach nie przewidzianych prawem powodowałoby zatem konsekwencje określone w art. 9 § 2 i art. 18 § 2 KP. Podniesiono także, iż z drugiej strony żaden przepis nie ustanawia generalnej zasady, że czas pracy musi być nieprzerwany. Zgodnie z art. 104¹ § 1 pkt 2 KP regulamin pracy powinien określać systemy i rozkłady czasu pracy, a możliwość ustanowienia przerw w pracy, nie wliczanych do czasu pracy w układzie zbiorowym pracy, nie została wyłączona w art. 240 § 3 KP.

W przypadku uznania dopuszczalności wprowadzenia przerywanego czasu pracy w stosunku do pracowników nie objętych wskazanymi przepisami szczególnymi powstaje zagadnienie, czy za czas przerwy zachowują oni prawo do wynagrodzenia, a jeżeli tak, to w jakiej wysokości. Obserwuje się bowiem praktykę wprowadzania tego rodzaju przerw, nie wliczanych do czasu pracy, co budzi wątpliwości z punktu widzenia legalności.

Prokurator wniósł o udzielenie odpowiedzi, że przerywany czas pracy unormowany w art. 129⁶ § 1 Kodeksu pracy dotyczy wyłącznie kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej. Przepis ten jak również pozostałe przepisy Kodeksu pracy dotyczące wymiaru i rozkładu czasu pracy nie stanowią przeszkody do wprowadzenia przerywanego czasu pracy dla pracowników na podstawie indywidualnej umowy o pracę, regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy, a także decyzji pracodawcy w przypadku, gdy nie ma on ustawowego obowiązku uchwalenia regulaminu pracy. Problem zaliczenia przerwy w pracy do czasu pracy oraz prawa do wynagrodzenia za taką przerwę jest sprawą umowy o pracę, regulaminu pracy i układu zbiorowego pracy.

II

W odniesieniu do pierwszego zagadnienia prawnego należy rozważyć trzy możliwości:

1. przerywany czas pracy jest dopuszczalny bez ograniczeń;
2. tego rodzaju czas pracy można wprowadzić tylko w przypadkach upoważnienia wprost wynikającego z przepisów prawa pracy (ustaw lub rozporządzeń);
3. rozwiązanie pośrednie, według którego przerywany czas pracy może być stosowany nie tylko w sytuacjach wskazanych w pkt 2, ale także w razie spełnienia pewnych szczególnych okoliczności faktycznych.

Jako właściwą należy przyjąć trzecią koncepcję. Trzeba bowiem mieć na

względnie przede wszystkim to, że żaden przepis prawa pracy nie zakazuje wprost stosowania przerywanego czasu pracy. Regulacje zawarte w Kodeksie pracy są wyczerpujące tylko w odniesieniu do wymiaru czasu pracy. Nie można zatem w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub umowie o pracę ustalić go mniej korzystnie dla pracownika niż stanowią regulacje kodeksowe. Trzeba natomiast wyraźnie stwierdzić, że inny jest sposób unormowania rozkładu czasu pracy. W tym zakresie regulacja kodeksowa dotyczy tylko niektórych zagadnień, a ustalenie rozkładu czasu pracy powinno nastąpić w regulaminie pracy. W odniesieniu do omawianego zagadnienia Kodeks pracy reguluje tylko kwestię przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy w przypadku wprowadzania większej liczby dni wolnych od pracy (art. 129²), dopuszczalności przedłużenia czasu pracy do 12 godzin na dobę (art. 129⁴), przerwy w pracy dla kierowców w transporcie i komunikacji samochodowych (art. 129⁶), przerwy na posiłek (art. 129¹⁰), przerwy w skróconym czasie pracy (art. 130) oraz przerwy na karmienie piersią (art. 187). Zasadą jest jednak, że rozkład czasu pracy ustala się w regulaminie pracy (art. 104¹ § 1 pkt 2 KP), tworzonemu przez pracodawcę w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi (art. 104² § 1 KP) lub wyłącznie przez pracodawcę (art. 104² § 2 KP). Ustalenia tego regulaminu muszą uwzględniać wskazane wyżej przepisy prawa pracy dotyczące rozkładu czasu pracy. Odnosi się to także do układów zbiorowych i umów o pracę, jeżeli w tych aktach zawarto postanowienia dotyczące rozkładu czasu pracy. Trafnie podniesiono w pytaniu prawnym, że w razie ich sprzeczności z prawem pracy na niekorzyść pracownika, mają zastosowanie sankcje przewidziane w art. 9 § 2 i art. 18 § 2 KP.

Mimo braku w ustawodawstwie pracy przepisu wprost zakazującego stosowania przerywanego czasu pracy, należy jednak rozważyć, czy ten zakaz nie wynika z wykładni systemowej. Można bowiem poszukiwać uzasadnienia dla istnienia tego zakazu w przepisach gwarantujących pracownikowi prawo do wypoczynku (art. 14 KP) lub we wnioskowaniu a contrario z art. 129⁶ KP. Nie są to jednakże argumenty wystarczające do zanegowania możliwości stosowania przerywanego czasu pracy. Zgodnie bowiem z art. 14 KP pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają między innymi przepisy o czasie pracy. Unormowanie to, stanowiące podstawową zasadę prawa pracy, należy rozumieć w ten sposób, że wykładnia przepisów dotyczących czasu pracy powinna uwzględniać prawo pracownika do wypoczynku. Jeżeli zatem przerywany czas pracy jest określony w taki sposób, że zapewnia prawo do wypoczynku, to wskazana zasada prawa pracy nie jest naruszona.

Nie są także uzasadnione argumenty oparte na przepisie art. 129⁶ KP. Przepis ten wprost dopuszcza stosowanie wobec kierowców w transporcie samochodowym i komunikacji samochodowej, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 6 godzin. Przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy, jednakże przysługuje za nią wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za okres przestoju. Podniesiono, że jeżeli jest przepis dopuszczający wprowadzenie przerywanego czasu pracy wobec tych kierowców, to w stosunku do innych pracowników nie jest to możliwe (chyba że podstawę do wprowadzenia tego rodzaju czasu pracy stanowią rozporządzenia wskazane w pytaniu prawnym). Pogląd ten nie jest trafny. Funkcją tego przepisu jest bowiem zagwarantowanie kierowcom czasu pracy z jedną tylko przerwą, trwającą maksymalnie 6 godzin, za którą

otrzymują oni część wynagrodzenia bez wykonywania pracy. Wnioskowanie a contrario z jednego, bardzo szczegółowego przepisu jest często zawodne. Dotyczy to zwłaszcza przepisu art. 129⁶ KP, który w nieco zmienionej postaci został przeniesiony do Kodeksu z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym (Dz. U. Nr 51, poz. 332 ze zm.). Trudno jest dostrzec racjonalne uzasadnienie dla stosowania przerywanego czasu pracy tylko wobec kierowców samochodów transportu i komunikacji (np. autobusowej), z pominięciem innych kierowców (np. samochodów służbowych) oraz innych grup pracowników (np. prowadzących tramwaje).

Bez wątpienia, na ogół przerywany czas pracy jest mniej dogodny dla pracownika. Nie można jednak interpretować przepisów prawa pracy przy zastosowaniu reguły korzyści dla pracownika, gdyż żaden przepis prawa jej nie przewiduje. Główną funkcją prawa pracy jest ochrona praw pracowniczych, co było celem powstania tej gałęzi prawa. Nie wynika stąd jednak, iż przepisy prawa pracy powinny być interpretowane tylko w sposób korzystny dla pracownika. Wobec braku odrębnych uregulowań mają w tym zakresie zastosowanie ogólne metody wykładni prawa. Inaczej mówiąc, pracownik jest w pozycji uprzywilejowanej wobec pracodawcy tylko w takim zakresie, jaki wynika z przepisów prawa pracy. Odnosząc to do pierwszego zagadnienia prawnego należy zatem przyjąć, że skoro żaden przepis nie zakazuje stosowania przerywanego czasu pracy, to nie można w drodze interpretacji posługującej się argumentem korzyści dla pracownika doprowadzać do uniemożliwienia pracodawcy racjonalnej organizacji pracy. Jeżeli na przykład przedsiębiorstwo pracuje 4 godziny rano i 4 godziny wieczorem, bo tylko w tych godzinach jego praca jest potrzebna i przydatna, to nie można zmuszać pracodawcy, aby zatrudniał załogę na tzw. pół etatu, z czego połowa pracowników pracuje rano, a reszta wieczorem.

Analizując dopuszczalność stosowania przerywanego czasu pracy należy także wziąć pod uwagę przyjęty w znowelizowanym Kodeksie pracy kierunek zmian przepisów dotyczących czasu pracy. Zmierza on wyraźnie w stronę większej swobody pracodawcy. Przepis art. 129 wprowadził bowiem powszechnie równoważny czas pracy stanowiąc, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 3 miesięcy. Należy stąd wnosić, że reforma przepisów dotyczących czasu pracy ma na celu umożliwienie pracodawcy takiej organizacji czasu pracy, w której pracownicy pozostają w jego dyspozycji wtedy, gdy są potrzebni.

Przyjęcie dopuszczalności wprowadzenia przerywanego czasu pracy nie oznacza, że może on być stosowany bez ograniczeń. Tego rodzaju czas pracy powinien być ustalony w regulaminie pracy, układzie zbiorowym (chyba że pracodawca zatrudnia mniej niż 5 pracowników - art. 104 § 2 w związku z art. 104¹ § 1 pkt 2 KP), innym porozumieniu zbiorowym opartym na ustawie (art. 9 § 1 KP) lub w umowie o pracę. Musi on być zatem ustalony z góry, co chroni pracowników przed obchodzeniem przez pracodawcę przepisów o wynagrodzeniu za okres przestoju (art. 81 KP) i za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 134 KP). Pracodawca nie może zatem, w zależności od bieżących możliwości dostarczenia pracownikowi pracy, dowolnie ustalać przerw w czasie pracy.

Ustalanie przerw w pracy we wskazanych w sentencji uchwały aktach musi być

zgodne z zasadami prawa pracy. Przede wszystkim czas pracy powinien być tak zorganizowany, aby nie naruszać prawa pracownika do wypoczynku. Jest bowiem podstawową zasadą prawa pracy, iż przepisy o czasie pracy mają zapewnić pracownikowi prawo do wypoczynku (art. 14 KP). Polskie ustawodawstwo pracy nie zawiera norm określających minimalny okres dobowego wypoczynku. Jedynie w odniesieniu do pracowników młodocianych art. 203 § 2 KP stanowi, iż przerwa w pracy obejmująca porę nocną powinna trwać nie mniej niż 14 godzin. Dla oceny spełnienia warunku zapewnienia pracownikowi odpowiedniego czasu na wypoczynek pomocne mogą być przepisy dyrektywy nr 93/104 Unii Europejskiej z dnia 23 listopada 1993 r. Dyrektywa ta nie zakazuje stosowania przerywanego czasu pracy. Chroni ona prawa pracownika w ten sposób, iż w art. 3 przewiduje jako minimalny okres dziennego wypoczynku 11 nieprzerwanych godzin w okresie 24 godzin. Co do rozkładu czasu pracy stanowi ona (art. 13), że pracodawca, który zamierza zorganizować pracę zgodnie z pewnym rozkładem, powinien wziąć pod uwagę ogólną zasadę dostosowania pracy do pracownika, zwłaszcza w celu złagodzenia monotonii pracy, uwzględniając rodzaje działalności, wymogi bezpieczeństwa i zdrowia, zwłaszcza jeśli chodzi o przerwy w czasie pracy. Ustalane przerwy w czasie pracy muszą być uzasadnione rzeczową potrzebą. W przeciwnym razie może być skutecznie postawiony zarzut nadużycia prawa przez pracodawcę (art. 8 KP) lub naruszenia zasady równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² KP), względnie zasady niedyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ KP).

W odniesieniu do drugiego zagadnienia prawnego należy zauważyć, że zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zasadą jest zatem, że za okres przerw w pracy pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia. Zaplanowana zgodnie z prawem przerwa w pracy nie jest bowiem czasem pozostawania w gotowości do wykonywania pracy, za który pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia na podstawie art. 81 KP. Nie ma jednakże przeszkód, aby w akcie wprowadzającym przerywany czas pracy strony zawarły postanowienia przewidujące świadczenia majątkowe za czas przerwy. Postanowienia te jako korzystniejsze dla pracowników od regulacji z art. 80 KP będą zgodne z prawem (art. 9 § 2 KP). Odnosi się to także do wynagrodzenia za okres przerwy w pracy, przewidzianego w umowie o pracę (art. 18 § 1 KP).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

=====