



Sygn. akt III PK 42/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. D.
przeciwko Domowi Dziecka Nr (...) w Z.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 listopada 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Z.
z dnia 29 września 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. oddala skargę,

2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2017 r., III PK (...), Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Z. z dnia 4 marca 2016 r. i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Wskazał, że sprawie z powództwa M. D. przeciwko Domowi Dziecka Nr (...) w Z. o wynagrodzenie za pracę w godzinach

nadliczbowych waży zatrudnienie powódki przed dniem 1 stycznia 2004 r. oraz stan prawny obowiązujący od lutego 2012 r. do grudnia 2013 r. Skonstatował, że od dnia 1 stycznia 2004 r. pracownicy pedagogiczni zatrudnieni przed dniem 1 stycznia 2004 r. w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych, działających na podstawie ustawy z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 930 ze zm.), podlegali od dnia 1 stycznia 2004 r. przepisom ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (art. 1 ust. 1a dodany ustawą z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 137, poz. 1304). Stosownie do art. 43 ust. 3 lp. 8 lit. a Karty, obowiązywał ich w ramach 40-godzinnego tygodniowego obowiązkowego czasu pracy, wymiar 26 godzin przeznaczonych na zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z wychowankami albo na ich rzecz. Czas pracy powyżej 26 godzin tygodniowo stanowił godziny nadwymiarowe (art. 35 ust. 2 i 3 Karty). Od dnia 1 stycznia 2012 r., na podstawie art. 237 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887 ze zm.) w stosunku do osób, o których mowa w art. 1 ust. 1a Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym do dnia wejścia w życie tej ustawy, Kartę stosuje się przez okres 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy o wspieraniu rodziny. Stosowanie Karty Nauczyciela w tym przejściowym okresie Sąd Najwyższy odniósł do brzmienia jej przepisów obowiązujących po dniu 1 stycznia 2012 r., a więc z pominięciem uchylonego art. 204 ustawy o wspieraniu rodziny, art. 1 ust. 1a Karty oraz z uwzględnieniem zmienionego art. 43 ust. 3 lp. 8 lit. a. W tym stanie prawnym powódkę obowiązywał 40 godzinny tydzień pracy, wynikający z art. 42 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela, który stanowił samodzielną podstawę prawną do wyznaczania jej w spornym okresie wymiaru zajęć w liczbie 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, na podstawie art. 35 ust. 1 Karty, a art. 35 ust. 2 i ust. 3 tej ustawy nie mógł mieć zastosowania. Zwrócił przy tym uwagę, że zmiany obowiązków i praw stron stosunku pracy następujące z mocy prawa obowiązują niezależnie od ich woli (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2009 r., II PK 277/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 290). Przepisy rządzące służbowym stosunkiem pracy mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że w chwili ich

wejścia w życie nie tylko zmieniają automatycznie treść stosunku pracy, lecz powodują także to, że do przywrócenia stanu zgodnego z prawem w przypadku błędnego określenia przez pracodawcę treści tego stosunku nie jest wymagane złożenie wypowiedzenia zmieniającego ani zachowanie okresu uprzedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 306/13, OSNP 2015 nr 11, poz. 148 oraz z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 299).

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy, zgodnie z wykładnią prawa przyjętą przez Sąd Najwyższy, zmienił zaskarżony przez pozwanego wyrok i oddalił powództwo. W ocenie Sądu, mimo sprawowania przez powódkę czynności opiekuńczych i wychowawczych z dziećmi przez cały czas dyżurów pełnionych w okresie objętym pozwem, nie pracowała ona w godzinach ponadwymiarowych, gdyż czas jej pracy nie przekraczał obowiązujących ją 40 godzin w tygodniu. Sąd uznał za nieuzasadniony zarzut powódki, że § 41 regulaminu organizacyjnego Domu Dziecka Nr (...) w Z., stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 10/2009 Dyrektora Domu Dziecka nr (...) w Zwierzyńcu z dnia 25 sierpnia 2009 r. w sprawie regulaminu organizacyjnego Domu Dziecka Nr (...) w Z. (daje „regulamin organizacyjny”) miał znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Od tego wyroku powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie § 41 regulaminu organizacyjnego w związku z art. 9 § 2 k.p. i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela (w brzmieniu obowiązującym w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r.) oraz art. 237 ust. 1 o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, przez błędne pominięcie, że § 41 regulaminu organizacyjnego, określającego wymiar tygodniowego pensum powódki na 26 godzin, stosowany przez pozwanego w spornym okresie w stosunku do zatrudnionych u niego wychowawców, nie był uregulowaniem korzystniejszym w porównaniu z przepisami powszechnie obowiązującymi, niezastosowanie art. 35 ust. 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela (w brzmieniu obowiązującym w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r.) w związku z § 41 regulaminu organizacyjnego w związku z art. 9 § 2 k.p. i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 204, art. 237 ust. 1 ust. 2 ustawy o wspieraniu rodziny, w sytuacji, gdy w okresie objętym pozwem jej pensum wynosiło 26 godzin, ewentualnie art. 35 ust. 2 i ust. 3 Karty w związku z art. 18 § 1 k.p. i art. 91c ust. 1 Karty i art. 204, art. 237 ust. 1 ust. 2 ustawy o wspieraniu rodziny

przez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy w okresie objętym pozwem przysługiwało jej prawo do tygodniowego 26 godzinnego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (pensum).

Skarżąca wskazała, że przedmiotem orzeczenia Sądu Najwyższego była wykładnia prawa powszechnego, podczas gdy nie zostało rozstrzygnięte zagadnienie „Czy w przypadku, gdy pracodawca w stosunku do wychowawców placówki opiekuńczo - wychowawczej typu socjalizacyjnego (Domu Dziecka) w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r., ustalił i stosował niższy niż 40 godzin tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z wychowankami albo na ich rzecz (pensum), to czy wykonywanie przez wychowawcę zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z wychowankami albo na ich rzecz w wymiarze przekraczającym ustalony tygodniowy wymiar tych zajęć, stanowi pracę w godzinach nadwymiarowych, za którą należy się dodatkowe wynagrodzenie w rozumieniu art. 35 ust. 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela w związku z art. 204 i art. 237 ust. 1 i ust. 2 ustawy o wspieraniu rodziny”. Wniosła zatem o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym.

Według § 41 regulaminu organizacyjnego, załączniku do zarządzenia dyrektora z dnia z 25 sierpnia 2009 r., "czas pracy wychowawców i pedagoga, do których stosuje się przepisy-Karta Nauczyciela, zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć wynosi 40 godzin tygodniowo, w tym zajęć opiekuńczo-wychowawczych prowadzonych bezpośrednio z dziećmi w wymiarze 26 godzin tygodniowo, 14 godzin przeznaczonych do dyspozycji Dyrektora/czynności administracyjne i inne czynności zlecone przez Dyrektora, to samo dotyczy wychowawców zatrudnionych z kodeksu pracy". W ocenie skarżącej, przez ustanowienie takich zasad, jej pracodawca chciał - mimo zmian prawa powszechnego - nadal traktować swoich pracowników korzystniej, niż przepisy prawa powszechnego po zmianach od dnia 1 stycznia 2012 r. Według bezspornych ustaleń, na podstawie regulaminu powódka była zobowiązana do realizacji 26 godzin pracy z dziećmi i 14 godzin przeznaczonych do dyspozycji dyrektora. To oznacza, że taki wymiar czasu pracy

w tym zakresie stał się częścią treści jej stosunku pracy, a sporządzane grafiku pracy były tego potwierdzeniem. W związku z tym strony stosunku pracy na podstawie art. 18 § 1 k.p. ustaliły czas pracy w zakresie tego rodzaju zajęć w sposób korzystniejszy od przepisów prawa powszechnego, tj. przepisów Karty Nauczyciela stosowanych w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. w rozumieniu określonym przez Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie. Z przepisów art. 9 § 2 i art. 241²⁶ § 1 k.p. wynika, że w razie kolizji (sprzeczności) między normą niższego rzędu a normą wyższego rzędu, korzystniejsza dla pracownika norma niższego rzędu ma pierwszeństwo w zastosowaniu przed mniej korzystną normą wyższego rzędu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 r., I PKN 361/02 i z dnia 27 lutego 2003 r., I PK 361/02).

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, podnosząc przede wszystkim brak kompetencji dyrektora domu dziecka do ustalania pensum nauczycielskiego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W związku z tym, że kwestia poruszona w skardze nie była przedmiotem wykładni prawa dokonanej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2017 r., ani nie uwzględniono jej w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2019 r., III PZP 4/19 (dotychczas niepubl.), stosownie do art. 398²⁰ k.p.c. dopuszczalne jest rozstrzygnięcie w przedmiocie zaistniałych sprzeczności między przepisami Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym po dniu 1 stycznia 2012 r. a § 41 regulaminu organizacyjnego. Według twierdzeń powódki, między tymi regulacjami nie zachodzi stosunek poddający się zasadom kolizyjnym derogacji normy niższego rzędu przez normę wyższego rzędu, wcześniejszej przez późniejszą ani ogólnej przez szczególną. Powódka domaga się zapłaty na podstawie wcześniejszego przepisu niższego rzędu, jakoby regulującego jej roszczenie w sposób szczególny dlatego, że jest korzystniejsza w porównaniu z przepisami Kodeksu pracy. Porównanie treści postanowień regulaminowych - czynione przez powódkę - wskazuje, że nie uwzględnia się w nich tego, że wychowawcy placówek opiekuńczo-wychowawczych typu

socjalizacyjnego zatrudnieni przed dniem 1 stycznia 2004 r. nie zachowali na mocy art. 237 ust. 1 ustawy o wspieraniu rodziny prawa do wynagrodzenia za godziny, o których mowa w art. 35 ust. 2 i 3 ustawy - Karta Nauczyciela. Ta ich cecha jest zresztą oczywista i pozostaje w zgodzie z semiimperatywnym charakterem powszechnie obowiązującego ustawodawstwa pracy, którego standardy mogą być przekraczane w kierunku korzystnym dla pracownika, oraz regułą, że postanowienia regulaminów nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy ustaw lub ustawowych aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). O tym jednak, czy hierarchicznie niższy akt prawa pracy może być interpretowany według zasady korzystności i mieć zastosowanie w stosunkach nim regulowanych w miejsce ustawy, musi zdecydować stwierdzenie o jego umocowaniu w ustawie. Nie można pomijać art. 9 § 1 k.p., stanowiącego o przepisach prawa pracy jako przepisach Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, w tym postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Regulamin pracy (nazwany regulaminem organizacyjnym) jest oparty na ustawie tylko w zakresie wskazanym w art. 104¹ k.p. W tym przepisie sprecyzowano ogólne postanowienia art. 104 § 1 k.p., zakreślającego ich przedmiot jako ustalenie organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków pracodawcy i pracowników jako m.in. ustalenia związane z porządkiem w zakładzie pracy w systemach i rozkładzie czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych czasu pracy. W tym tylko przedmiocie mógł obowiązywać § 41 regulaminu organizacyjnego i do tego ograniczało się zawarte w nim stwierdzenie, że "czas pracy wychowawców i pedagoga, do których stosuje się przepisy-Karta Nauczyciela, zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć wynosi 40 godzin tygodniowo, w tym zajęć opiekuńczo-wychowawczych prowadzonych bezpośrednio z dziećmi w wymiarze 26 godzin tygodniowo, 14 godzin przeznaczonych do dyspozycji Dyrektora/czynności administracyjne i inne czynności zlecone przez Dyrektora, to samo dotyczy wychowawców zatrudnionych z kodeksu pracy".

Paragraf 41 regulaminu organizacyjnego nie był dla powódki źródłem prawa określanego jako pensum. Jak trafnie wskazał pozwany, zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2017 r., poz. 1868 ze zm.), organizację i zasady funkcjonowania jednostek organizacyjnych powiatu (m.in. domu dziecka) określają regulaminy uchwalane przez zarząd powiatu, który nie jest pracodawcą dla pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych powiatu. Nie był zatem zarząd powiatu organem uprawnionym do ustalenia w § 41 regulaminu organizacyjnego pensum dla zatrudnionych w tej jednostce wychowawców. Dyrektor Domu Dziecka nie miał w tym przedmiocie żadnych kompetencji, a to oznacza że - nawet błędnie stosując w stosunku do powódki wymiar czasu pracy odpowiadający pensum - nie mógł stworzyć po jej stronie prawa do godzin nadwymiarowych, o których mowa w art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela ani prawa do wynagradzania za pracę w godzinach nadwymiarowych, o którym mowa w art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Najważniejsze jest jednak to, na co pozwany nie zwrócił uwagi, że w omawianym regulaminie w rzeczywistości nie zawarto ustaleń nawiązujących do art. 35 k.p. godzin nadwymiarowych, rozumianych jako przydzielonych nauczycielowi godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, ani nie przewidziano sposobu ich wynagradzania. W związku z przedmiotem, w którym regulamin opierał się na ustawie, podstawy wynagradzania za godziny uznawane przez powódkę za godziny nadwymiarowe, wynikające z regulaminu organizacyjnego domu dziecka, należało poszukiwać w akcie wyższego rzędu - Kodeksie pracy.

Powódka nie kwestionuje, że od dnia 1 stycznia 2012 r., po uchyleniu art. 1 ust. 1a i zmianie art. 42 ust. 3 lp. 8 lit. a KN, dla jej roszczeń brak w Kodeksie podstawy prawnej. Skoro poszukuje jej w przepisach regulaminu, to należy stwierdzić, że po tym dniu jego przepisy - gdyby rzeczywiście ustalono w nich pensum wynoszące 26 godzin tygodniowo zajęć z dziećmi - nie tylko nie miały oparcia w ustawie, lecz także nie obowiązywały na podstawie art. 9 § 4 k.p. jako naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Nie można pomijać, że utrzymanie w stosunku do zatrudnionych przed dniem 1 stycznia 2004 r. w

placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu socjalizacyjnego pracowników pedagogicznych wszystkich uprawnień przysługujących im dotychczas na podstawie Karty Nauczyciela powodowałoby utrzymanie ich nierównego traktowania wobec pracowników, którzy nie mieli uprawnień z Karty zatrudnionych po tym dniu, na podstawie ustawy z dnia 22 marca 1990 r., a później z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Wprowadzenie równych praw polega na tym, że obowiązujący czas 40 godzin pracy tygodniowo nie jest dzielony ze względu na wynagrodzenie (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2019 r., III PZP 4/19).

Ponowne roztrząsanie kwestii należności za godziny nadwymiarowe na podstawie zmienionego regulaminem stosunku pracy jest niedopuszczalne z powodu ujęcia jej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2017 r.

W tych okolicznościach oddalono skargę kasacyjną jako niezasadną (art. 398¹⁴ k.p.c.).