

Wyrok z dnia 18 lipca 2006 r.

I PK 40/06

Uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Herbert Szurgacz, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Sławomira P. przeciwko „J.A.M.” Spółce Jawnej w K. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 października 2005 r. [...]

u c h y ł i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powoda i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego

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

Powód Sławomir P. wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych Marka W., Danuty W. i Doroty C. wspólników spółki cywilnej „J.A.M” w K. kwoty 33.622,56 zł z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych wraz z odsetkami.

Ostatecznie żądanie powoda zostało oddalone w wyniku ponownego rozpoznania sprawy przez Sąd Okręgowy w dniu 18 października 2004 r. Powyższe rozstrzygnięcie Sądu poprzedziły następujące ustalenia faktyczne. Powód Sławomir P. był zatrudniony w pozwanej spółce cywilnej od 22 listopada 1999 r. do 14 listopada 2001 r. jako kierowca w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem obliczonym według stawki 8,16 zł za 1 godzinę pracy. Czas pracy powoda był ewidencjonowany poprzez podpisywanie listy obecności oraz odbijanie karty zegarowej. Jeżeli pracował dłużej niż 10 godzin, odbijał inną, dodatkową kartę. Kiedy powód wracał do

K. gdy zakład był już zamknięty i nie mógł odbić karty, to ręcznie wpisywał godzinę przyjazdu. Ponadto Sąd ustalił, że u pracodawcy funkcjonował 10 godzinny czas pracy, przy czym pracownikom przysługiwała dwugodzinna płatna przerwa w pracy, niewliczana do czasu pracy. Powód pracował w godzinach nadliczbowych, za które otrzymywał wynagrodzenie wypłacane w formie premii uznaniowej obejmującej również należności z tytułu delegacji i dodatku za pracę w godzinach nocnych. Ta forma wynagrodzenia została zastosowana po to, aby ukryć fakt świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze znacznie przekraczającym dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych określoną przepisem art. 133 § 2 k.p. (w brzmieniu przed nowelizacją). Powód w uzgodnieniu z pracodawcą wykazywał zawyżoną liczbę godzin pracy rekompensującą mu zastosowanie normalnej stawki godzinowej do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadnormatywnych. Tak wykazywana liczba godzin pracy przez powoda nigdy nie podlegała weryfikacji przez pracodawcę. Wyliczenia wysokości należnej powodowi premii uznaniowej dokonywano poprzez przeliczenie liczby wykazanych przez powoda godzin pracy powyżej 10 godzin według normalnej stawki godzinowej. Ustalając wyżej przytoczony stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy odmówił wiary zeznaniom powoda w części stwierdzającej, iż wypłacona mu premia uznaniowa nie stanowiła wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. W wyniku dokonanej oceny dowodów Sąd Okręgowy uznał za udowodniony fakt, że pracodawca wynagrodzenie za pracę ponadnormatywną świadczoną przez powoda zastąpił premią uznaniową i że powód był zorientowany, że pracodawca wypłacał mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego złożył powód.

Sąd Apelacyjny przeprowadził dowód z uzupełniającej opinii biegłego księgowego dla ustalenia wysokości należności powoda z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych z uwzględnieniem wypłaconego powodowi wynagrodzenia za 10 godzinny czas pracy, a także dla ustalenia wysokości wypłaconej powodowi w okresie objętym sporem, premii uznaniowej. Według wyliczeń biegłego wysokość wynagrodzenia powoda z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych wynosiła 22.668,24 zł, wysokość wypłaconej premii uznaniowej stanowiła kwotę 14.750,75 zł.

Z powyższych przyczyn Sąd Apelacyjny uwzględnił apelację powoda w tym zakresie, w jakim Sąd Okręgowy przyjmując, iż powód otrzymał należne mu wynagrodzenie z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych pod postacią wypłaconej

mu premii uznaniowej, nie dokonał porównania wysokości tych składników wynagrodzenia i w efekcie wyprowadził błędny wniosek, iż powód w całości dochodzoną należność otrzymał. Sąd zasądził powodowi powyższą różnicę w kwocie 7 917.49 zł.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 października 2005 r. zaskarżył powód, opierając skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego - art. 134 i 137 k.p. oraz § 6 pkt 5 i 7 i § 9 ust. 2 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, przez przyjęcie oświadczenia pracodawcy, że należne powodowi wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe i dodatek za pracę w porze nocnej wypłacił poprzez wypłacanie premii uznaniowych, jako ukrytą formę zapłaty wynagrodzenia; art. 128 k.p., że należne powodowi wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe przysługiwało dopiero po 10 godzinach pracy, ponieważ normatywny czas pracy, jaki obowiązywał u pozwanego, wynosił 10 godzin pracy w każdym dniu roboczym oraz na podstawie naruszenie przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c., 233 § 2 k.p.c. i 238 § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Po pierwsze, regulamin pracy obowiązujący w pozwanej spółce wprowadzał ośmiogodzinny czas pracy na dobę w 42 godzinnym tygodniu pracy. Z kolei umowa o pracę zawarta przez pozwaną spółkę z powodem przewidywała wynagrodzenie płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w regulaminie pracy, w wysokości godzinowej stawki płacy zasadniczej 8,61 zł brutto. Powołany wyżej regulamin nie wprowadzał jednakże szczególnych norm odnoszących się do czasu pracy i wynagradzania kierowców, choć było to możliwe. W okresie zatrudnienia powoda u pozwanej, przepisy Kodeksu pracy przewidywały w szczególnych wypadkach przyjęcie innego wymiaru czasu pracy niż określony w art. 129 k.p. - przykładem takiej regulacji był art. 129⁴ § 1 k.p. wprowadzający w uzasadnionych wypadkach możliwość stosowania rozkładu czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej - do 10 godzin na dobę. Także dopuszczalne było odstępstwo od ogólnych zasad wynagradzania za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy - przykładem takiej regulacji był art. 134 § 3 k.p., który pozwalał na świadczenie ryczałtu w miejsce dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Biorąc powyższe pod uwagę, stwierdzić należy, że w niniejszym stanie faktycznym nie może być zaakceptowany pogląd Sądu co do obowiązującego w pozwanym zakładzie dziesięciogodzinnego czasu pracy kierowców. Należy przyjąć, że powodowi należy się normalne wynagrodzenie za 8 godzin pracy na dobę. Także system wynagradzania za przepracowane nadgodziny w formie premii uznaniowej nie może być zaakceptowany. Podkreślenia wymaga to, że w niniejszym stanie faktycznym pozwany w stosunku do pracowników - kierowców miał możliwość ustalenia ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem uprawnienie to przysługuje w sytuacji, gdy pracownicy świadczą pracę ponad umówione normy czasu pracy, a dokonanie kontroli liczby przepracowanych nadgodzin jest lub byłoby wysoce utrudnione, jak to ma miejsce w odniesieniu do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którzy - w razie konieczności - wykonują taką pracę bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w nadgodzinach, a także do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy - art. 134 § 3 k.p. (np.: kierowcy). W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie dostosował rozkładu czasu pracy do specyfiki wykonywania zawodu kierowcy. Ponadto z materiału dowodowego - niekwestionowanego przez żadną ze stron - wynika, że powód w uzgodnieniu z pracodawcą wykazywał zawyżoną liczbę godzin pracy rekompensującą mu zastosowanie normalnej stawki godzinowej do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadnormatywnych. Wykazywana w ten sposób liczba godzin pracy przez powoda nie była weryfikowana przez pracodawcę. Wyliczenia wysokości należnej powodowi premii uznaniowej dokonano poprzez przeliczenie ilości wykazanych przez powoda godzin pracy powyżej 10 godzin według normalnej stawki godzinowej. Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu Najwyższego, niemożliwe było ustalenie kwoty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w oparciu o opinię biegłego, skoro opinia ta została wydana na podstawie zawyżonych godzin pracy oraz z uwzględnieniem faktu, że powód otrzymywał od pozwanych wynagrodzenie zasadnicze za dziesięciogodzinny czas pracy. Orzecznictwo sądowe co prawda dopuszcza w okolicznościach takich, jak w niniejszej sprawie, możliwość zastąpienia określonego świadczenia (dodatku za nadgodziny) innym, jednak świadczenie to musi odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w tych godzinach. Świadczenie znacznie odbiegające od świadczenia należnego na ogólnych zasadach jest nieprawidłowe, co w konsekwencji nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności (por. wyrok Sądu Naj-

wyższego z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Biuletyn Generalnej Prokuratury 1979 nr 11, s. 21; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1977 r., I PRN 107/76, OSNCP 1977 nr 9, poz. 171; wyrok Sadu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 grudnia 1995 r., III APr 71/95, OSA 1996 nr 11-12, poz. 34). Przeto uzgodnione z powodem wynagrodzenie w formie premii uznaniowej za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie nie zwalniało pozwanego zakładu z obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną ponad normę czasu pracy. Biorąc powyższe pod uwagę, stwierdzić należy, że powodowi przysługiwało prawo do dodatku za pracę ponad ośmiogodzinny czas pracy. Sąd drugiej instancji na podstawie materiału dowodowego nie ustalił wysokości tego dodatku za sporny okres, dlatego Sąd Najwyższy uznał, że wyrok Sądu Apelacyjnego podlegał uchyleniu.

=====