



Sygn. akt II PK 32/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. K., D. B.
przeciwko K. Sp. z o.o. w W. i K. Sp. z o.o. z siedzibą w W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 kwietnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 28 lipca 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powodów kosztami pełnomocnika pozwanych
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powodowie M. K. i D. B. domagali się zasądzenia od strony pozwanej K. Spółki z o.o. w W. i K. Spółki z o.o. w W. odpowiednio kwot 46.679,96 zł i 29.477,83 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2014 r.

Wyrokiem z dnia 28 lipca 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił apelację powodów od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 7 marca 2016 r., sygn. akt IV P (...), oddalającego powództwa.

Sąd ustalił, że powodowie byli zatrudnieni przez K. Spółkę z o.o. na podstawie umów o pracę na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta. Umowa o pracę na czas nieokreślony została rozwiązana z D. B. na mocy porozumienia stron w dniu 23 maja 2014 r. Umowa o pracę na czas określony zawarta z M. K. została rozwiązana przez pracodawcę z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 21 czerwca 2014 r. M. K. od 1 kwietnia 2010 r. zawierał umowy zlecenia z K. Spółką z o.o. w K., ze spółką K. S.A. w W., a także z jej następcą prawnym K., na czas określony; ostatnią – do dnia 31 grudnia 2016 r.. Przedmiotem zleceń było kierowanie pojazdami do przewozu wartości pieniężnych, inkasowanie wartości pieniężnych, wymiana kaset w bankomatach, podstawowe serwisowanie bankomatów. Podobne umowy zawierał D. B. od dnia 6 września 2007 r. do dnia 31 grudnia 2016 r.

Praca powodów rozpoczynała się od odbioru od dyspozytora przez dowódcę konwoju, w obecności pozostałych członków załogi konwojowej, dokumentów dotyczących realizacji zadań konwojowanych na dany dzień i następnie następowało pobranie broni przez powodów i przystąpienie do realizacji zadań, określonych w dziennej karcie zadań, gdzie określona była lista punktów do zrealizowania i trasa, którą należało wykonać. Powodowie wraz z innymi pracownikami poruszali się bankomatowozem i rozwozili oraz ochraniali środki pieniężne pomiędzy bankomatami, bankami i sortowniami. W pracy powodów nie występowały przestoje ani okresy odpoczynku. W całym okresie wypełniania zadań pozostawali pod kierownictwem dyspozytora, który na bieżąco kontrolował ich pracę i wydawał im polecenia. Praca kończyła się w chwili zdania broni przez dowódcę konwoju i pozostałych członków załogi. M. K. pracował jako kierowca bankomatowozu, a D. B. jako dowódca konwoju i inkasent. Usługi określone w umowach zlecenia zawartych przez powodów ze Spółką K. (wcześniej K. S.A.), w tej części w jakiej w ogóle były wykonywane, stanowiły powielenie części powinności wynikających ze stosunku pracy łączącego powodów z K. Spółką z o.o.

K. Spółka z o.o. prowadziła ewidencję czasu pracy powodów, w której nie wykazywano pracy w godzinach nadliczbowych. Powód M. K. w okresie od lutego 2011 r. do czerwca 2014 r. pracował przez 4.959 godzin i 35 minut w godzinach nadliczbowych, w tym z tytułu dobowego przekroczenia norm czasu pracy 3.340 godzin i 5 minut, z tytułu dobowego przekroczenia normy czasu pracy przypadające w niedziele, święta i noc - 91 godzin i 20 minut, z tytułu średniotygodniowego przekroczenia normy czasu pracy – 1.528 godzin i 10 minut. Hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych przy założeniu, że wynagrodzenie zasadnicze stanowiło sumę wynagrodzenia zarówno z umów o pracę jak i umów zlecenia, po uwzględnieniu otrzymanych ryczałtów za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło za powyższy okres kwotę 216.698,49 zł brutto. Wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z dodatkami, za wyżej określony okres, przy uznaniu, że wynagrodzenia wypłacane na podstawie umów zlecenia podlegały zaliczeniu na poczet należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wynosiło brutto 76.473,06 zł. Strona pozwana z tytułu ryczałtów za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z tytułu umów zlecenia wypłaciła powodowi kwotę 110.975,44 zł. Doszło do nadpłaty wynagrodzenia w kwocie 34.502,38 zł.

Powód D. B. pracował w okresie od stycznia 2011 r. do maja 2014 r. przez 3.802 godzin w godzinach nadliczbowych w tym z tytułu dobowego przekroczenia normy czasu pracy 3.631 godzin, z tytułu dobowego przekroczenia normy czasu pracy przypadające w niedziele, święta i noc - 16 godzin i 25 minut, z tytułu średniotygodniowego przekroczenia normy czasu pracy – 154 godzin i 35 minut. Hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych przy założeniu, że wynagrodzenie zasadnicze stanowiło sumę wynagrodzenia zarówno z umów o pracę jak i umów zlecenia, po uwzględnieniu otrzymanych ryczałtów za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło za powyższy okres kwotę 130.390,29 zł brutto. Wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z dodatkami, za wyżej określony okres, przy uznaniu, że wynagrodzenia wypłacane na podstawie umów zlecenia podlegały zaliczeniu na poczet należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wynosiło brutto 54.299,42 zł. Strona pozwana z tytułu ryczałtów za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z tytułu umów zlecenia

wypłaciła powodowi kwotę 94.367,13 zł. Doszło do nadpłaty wynagrodzenia w kwocie 40.067,71 zł.

Sąd uznał, że umowy zlecenia powodów z pozwaną K. oraz pozostałymi spółkami z grupy kapitałowej K. były zawarte w celu obejścia prawa i w rzeczywistości całokształt obowiązków powodowie wykonywali w ramach stosunków pracy wiążących ich ze stroną pozwaną K. Konwój. Praktyka taka miała na celu obniżenie kosztów zatrudnienia powodów z uwagi na chęć uniknięcia konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne w części, w jakiej wynagrodzenie było wypłacane w oparciu o umowy zlecenia. W związku z tym umowy zlecenia zawarte przez powodów z pozwaną K. i K. są nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Pozorność zawartych umów zleceń skutkuje ich nieważnością i daje podstawę do przyjęcia, że czas pracy przepracowany przez powodów w ramach umów zlecenia w istocie stanowił realizację łączącego ich ze stroną pozwaną K. stosunku pracy ze wszystkimi konsekwencjami wiążącymi się z ustalonym wymiarem czasu pracy i okresem rozliczeniowym i uprawnieniem do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W ocenie Sądu Okręgowego wynagrodzenie wynikające z umów zlecenia różniące się wysokością w każdym miesiącu może świadczyć o tym, że stanowiło ono zapłatę za dodatkowy czas pracy tj. za pracę w godzinach nadliczbowych. Powodowie w trakcie trwającego kilka lat zatrudnienia w pozwanej spółce K. nie kwestionowali zarówno tego faktu, jak też wysokości otrzymywanego z tego tytułu wynagrodzenia stanowiącego w istocie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Sąd wskazał na opinię biegłego, z której wynika, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmowało zarówno wynagrodzenie tzw. „normalne”, jak również dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych. Na poczet obliczonych roszczeń należało zaliczyć kwoty otrzymane zarówno ze stosunków pracy jak i umów zlecenia. Z opinii biegłego sądowego wynika jednoznacznie, że należności wypłacone z tytułu umowy zlecenia znacząco przekraczały ewentualne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a zatem roszczenia powodów zostały zaspokojone w całości.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powodowie zaskarżyli skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono błędną wykładnię art. 151¹ § 1 i 2 k.p. przez przyjęcie, że podstawą obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych może być tylko i wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę, w sytuacji, gdy prawidłowa interpretacja powołanego przepisu wskazuje, że podstawę tę może uzupełniać wynagrodzenie z zawartej z pracownikiem umowy zlecenia, która to umowa jest sprzeczna z ustawą, ma na celu obejścia ustawy i jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 233 k.p.c. przez: - brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że dla obliczenia kwoty przysługującego powodom wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny (wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych) koniecznym było dokonanie wyliczeń jedynie w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umów o pracę, w sytuacji gdy prawidłowa analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego, zwłaszcza w zakresie stosunku powodów do wypłacanych im przez pozwane świadczeń, prowadzi do wniosku, że dla obliczenia kwoty przysługującego powodom wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny (wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych) koniecznym było dokonanie wyliczeń w oparciu o wynagrodzenie stanowiące sumę wynagrodzenia z umowy o pracę i z umowy zlecenie; - brak wszechstronnego rozpatrzenia materiału dowodowego i uznanie, że podstawą obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powinna być treść umowy o pracę jako dokumentu obowiązującego strony, w sytuacji, gdy z zeznań świadków oraz samych powodów wynika, że stawka wynikająca wyłącznie z umowy o pracę nie była tą, na którą strony się umówiły, że miało ją uzupełniać wynagrodzenie z umowy zlecenia, jednakże nigdy nie było mowy o tym, że zawierać będzie w sobie dodatek za przepracowane u strony pozwanej (K.) godziny nadliczbowe; - wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających i dowolne przyjęcie, że stawki za roboczogodzinę przy uwzględnieniu łącznego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia nie były jednolite przez cały okres trwania umowy, w sytuacji, gdy ani Sąd

Rejonowy, ani Sąd Okręgowy nie analizowali wysokości tak ukształtowanej stawki, albowiem biegły sądowy - wbrew wnioskowi powodów - tym się nie zajmował.

Skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania; zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powodów kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne; w razie oddalenia skargi kasacyjnej - o nieobciążanie powodów kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodów strona przeciwna wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od skarżących na rzecz pozwanych kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia przysługującym od prawomocnych orzeczeń sądu drugiej instancji. Charakterowi tego środka prawnego odpowiada zakres kognicji Sądu Najwyższego, który dokonuje wyłącznie kontroli zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia w granicach zaskarżenia i w granicach wskazanych przez stronę podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Nie rozpoznaje sprawy, jak czynią to sądy pierwszej i drugiej instancji, lecz rozpoznaje skargę kasacyjną.

W myśl ustalonej judykatury Sądu Najwyższego zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny materiału dowodowego i braku jego wszechstronnego rozważenia nie jest dopuszczalny w świetle art. 398³ § 3 k.p.c., zgodnie z którym podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2017 r. w sprawie IV CSK 63/17, LEX nr 2434698). Konstatacje te implikują ocenę, że zarzut procesowy skargi kasacyjnej jest nieuzasadniony.

Odnosząc się do zarzutu materialnego skargi kasacyjnej należy wskazać, że podnoszone nim kwestie są bardziej złożone od przedstawionych. Ocena, czy umowa zlecenia zawarta ze spółką zależną została zawarta w celu obejścia ustawy w zakresie przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych w

spółce dominującej (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), może wymagać wykładni art. 3 i 22 § 1 k.p., z uwzględnieniem koncepcji "przebicia zasłony korporacyjnej" (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 179/14, OSNP 2016 nr 11, poz. 140).

Korzystanie przez "właściciela" ze swobody w kreowaniu osób prawnych (w szczególności dotyczy to przypadków zakładania spółek zależnych) niejednokrotnie prowadzi do negatywnych konsekwencji w stosunku do pracowników. Z tej też przyczyny - w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy - zachodzi konieczność doboru odpowiednich instrumentów prawnych, które będą skutecznie przeciwdziałać takim niepożądanym zjawiskom. W aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych. Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca - mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej - na przeciwdziałanie skrajnym (wyjątkowym) przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów. Przyjęcie koncepcji jednego pracodawcy i jednego wynagrodzenia za pracę oznacza nieważność umowy zlecenia, zawartej w celu obejścia ustawy oraz obowiązek zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne wyłącznie przez spółkę dominującą, co mogłoby uzasadniać współuczestnictwo jednolite (na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych obligatoryjny udział zainteresowanej spółki zależnej).

Zwrócić także należy uwagę na relewantny wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11 (LEX nr 1211150), z którego wynika, że pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenie za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 k.c., gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. Umowa o pracę nie jest tylko zobowiązaniem konsensualnym, lecz wynika z wykonywania określonej pracy. Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia

prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825); w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym. Z umowy o pracę wynika zobowiązanie do wzajemnego świadczenia zatrudniającego, a także podleganie z mocy ustawy ubezpieczeniom społecznym i obowiązkom publicznym (w tym podatkowym). Nieważność zatrudnienia z powodu obejścia ustawy musi więc łączyć się z wykazaniem podstaw takiego rozstrzygnięcia.

Istotny jest również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 (OSNP 2014 nr 9, poz. 129) wskazujący, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd podniósł, że w razie przyjęcia koncepcji nadużycia osobowości prawnej i nieważności czynności prawnych zawartych dla obejścia prawa, można łatwiej i skuteczniej osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy, a co za tym idzie, przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Działanie takie, co stanowczo podkreślił Sąd Najwyższy, ma jednak charakter wyjątkowy, ograniczony do określonego przypadku i uzasadniony jego okolicznościami. Nie można bowiem co do zasady zakwestionować w obowiązującym stanie prawnym zasady prawnej odrębności - a także odpowiedzialności - poszczególnych spółek wchodzących w skład grupy. Można jednak, korzystając choćby z instytucji nieważności czynności prawnej ze względu na obejście prawa, niwelować przypadki skrajne, w których swoboda tworzenia tych podmiotów a właściwie swoboda umów, które podmioty takie zawierają, jest nadużywana.

Sąd Najwyższy rozpoznający obecną skargę kasacyjną uznał, że ocena zawarcia umów zlecenia ze spółką zależną w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) w kontekście naruszenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych w spółce dominującej nie została zakwestionowana w skardze kasacyjnej; sporne stało się natomiast obliczenie wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Stosownie do art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Mimo, że spór dotyczył przede wszystkim tego przepisu, nie został on wymieniony w materialnej podstawie skargi kasacyjnej.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik powodów wskazał, że pracownicy otrzymywali niskie wynagrodzenie na podstawie umów o pracę oraz wyższe wynagrodzenie z umów zlecenia za dziewiątą i kolejne godziny pracy. W ocenie pełnomocnika powodów do obliczenia przysługującego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czyli za dziewiątą i następne godziny pracy, należało przyjąć sumę wynagrodzenia zasadniczego z umów o pracę oraz wysokość wynagrodzenia z umów zlecenia.

W ocenie Sądu Najwyższego przyjęcie tej koncepcji mogło powodować trudności wynikające z faktu, że wysokość wynagrodzenia z umów zlecenia, uzgodniona w stawce godzinowej, była różna w każdym miesiącu, a po wykonaniu zadań z formalnych umów zlecenia powodowie mieli przedstawiać miesięczne rachunki (faktury) do zapłaty.

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym w przypadku zawarcia umów o pracę, a także zawarcia z tym samym pracodawcą w celu obejścia ustawy umów zlecenia, przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w myśl art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę, stanowiące podstawę obliczania dodatku mogłoby być podwyższone o wynagrodzenie z umów zlecenia, gdyby czynności wynikające z umów zlecenia były wykonywane w tym samym czasie, co obowiązki na podstawie umów o pracę. W sytuacji natomiast, gdy czynności z umów zlecenia dotyczyły obowiązków pracowniczych wyłącznie przekraczających dobowe lub przeciętne tygodniowe normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowach o pracę.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy uznał, że w realiach niniejszej skargi kasacyjnej zarzut błędnej wykładni art. 151¹ § 1 i 2 k.p. przez przyjęcie, że podstawą obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych nie może być tylko i wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę, nie był uzasadniony. Zwrócić też należy uwagę na wzajemnie wykluczające się twierdzenia w tym zarzucie, wskazującym, że umowy zlecenia były jednocześnie sprzeczne z ustawą, miały na celu obejście ustawy i były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok, mimo częściowo nieprecyzyjnego uzasadnienia był prawidłowy, dlatego na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

r.g.