

POSTANOWIENIE

Dnia 8 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i zapłatę świadczenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 maja 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w T.
z dnia 11 stycznia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym,

2. zasądza od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w T. na rzecz radcy prawnego M. C. kwotę 900 (dziewięćset) zł, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce w postępowaniu kasacyjnym, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług.

UZASADNIENIE

M. S., w sprawie z jej powództwa przeciwko T. Sp. z o.o. z siedzibą w K., wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w T. z dnia 11 stycznia 2019 r., IV Pa (...) oddalającego jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 18 października 2018 r., IV P (...), w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną

oraz zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego w zakresie roszczenia o wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych i oddalającego powództwo w tej części.

Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego: (-) art. 151¹ § 5 k.p., przez przyjęcie, że strony nie dokonały zmiany ustaleń umowy o pracę i nie ustaliły w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., (-) błędną wykładnię art. 29 § 4 k.p., przez uznanie, że „ustalenie w umowie o pracę w zakresie dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia dotyczącym wysokości wynagrodzenia prowizyjnego nie może być przeprowadzone w sposób dorozumiany poprzez faktyczną wypłatę wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych”, (-) błędną wykładnię art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku art. 300 k.p., przez uznanie, że zamiarem stron porozumienia w sprawie zwolnień grupowych w T. Sp. z o.o. z siedzibą w K. z dnia 8 marca 2017 r. nie było objęcie wszystkich pracowników wskazanych w złożonym przez pozwaną wykazie (w tym powódki), lecz jedynie pracowników, których planowane zwolnienie nastąpi w okresie od 15 marca 2017 r. do 31 maja 2017 r. i tym samym porozumienie nie obejmuje powódki, w związku z czym nie przysługuje jej jednorazowa odprawa w wysokości 2.500 zł.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca wskazała, że w niniejszej sprawie konieczne jest rozważenie kwestii:

1) „czy w świetle dyspozycji przepisu art 151 ¹ § 5 kp i 29 § 4 kp dopuszczalne jest ustalenie w umowie o pracę w zakresie dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia dotyczącym wysokości wynagrodzenia prowizyjnego może być przeprowadzone w sposób dorozumiany poprzez faktyczną wypłatę przez pracodawcę wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych”,

2) „czy dopuszczalna jest interpretacja aktów prawa pracy na podstawie art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. art 300 kp stosownie do zgodnego zamiaru stron, okoliczności składanego oświadczenia woli i celu dokonywania czynności.”

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Odnosnie do pytania pierwszego, wskazać należy, że zarówno w podstawach kasacyjnych, jak i we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej błędnie powołano się na art. 151¹ § 5 k.p. (przepis ten nie ma § 5), zamiast art. 151 § 5 k.p., zgodnie z którym strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1. W konsekwencji sformułowany przez skarżącą problem prawny nie uzasadnia potrzeby rozpoznania skargi, ponieważ nie została ona oparta na zarzucie naruszenia art. 151 § 5 k.p. w związku z art. 60 k.p., a tych przepisów dotyczy pytanie o możliwość dorozumianego wprowadzenia do umowy o pracę postanowienia o dopuszczalnej liczbie godzin pracy, o których mowa w art. 151 § 5 k.p. Nie może stanowić okoliczności uzasadniającej rozpoznanie skargi kasacyjnej

konieczność rozstrzygnięcia problemu prawnego dotyczącego określonego przepisu, którego naruszenie nie jest podstawą tej skargi. Zgodnie bowiem z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Niemożliwe jest więc przyjęcie skargi do rozpoznania ze względu na okoliczności, które wykraczają poza podstawy tego środka zaskarżenia, a więc nie mogą być uwzględnione przy jego rozpoznaniu. Ta, przedstawiona przez skarżącą, przesłanka przedsądu jest zatem nieodpowiednia do zakresu sprawy poddanej pod osąd w trybie skargi kasacyjnej.

Niezależnie od tego w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono już, że przewidziana w art. 29 § 4 k.p. forma pisemna dla zmiany warunków umowy o pracę nie ma innego rygoru poza dowodowym; niezachowanie tej formy nie powoduje bezskuteczności (nieważności) dokonanej zmiany (por. wyroki: z dnia 20 września 1977 r., I PR 67/77, LEX nr 14422; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 176/08, LEX nr 736726; z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 29/11, LEX nr 1044009). Wszelkie przekształcenia treści stosunku pracy (zarówno korzystne, jak i niekorzystne dla pracownika) mogą być natomiast dokonane w drodze porozumienia stron, a to może zostać dokonane również przez czynności konkludentne (wyroki: z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPIUS 1998 nr 10, poz. 306 i z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 176/08, LEX nr 736726). Nie budzi także wątpliwości, że porozumienie stron stosunku pracy w zakresie zmiany warunków umowy o pracę co do wynagrodzenia może zostać zawarte także przez czynności konkludentne (por. wyrok z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 176/08 oraz wyrok z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPIUS 1998 nr 10, poz. 306). W tym zakresie Sąd Najwyższy przyjmuje, że wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianę umowy o pracę (zob. wyroki: z dnia 4 kwietnia 2007 r., III PK 2/07, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 127 oraz z dnia 11 grudnia 2014 r., I PK 118/14, LEX nr 1628902). W poglądach tych podkreśla się, że treść umowy o pracę może być określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy zawieraniu umowy, ale także przez sposób jej wykonywania, a więc gdy konkludentnie strony uzewnętrzniają wolę zmiany treści umownego stosunku pracy.

Przechodząc do drugiego zagadnienia prawnego, to również i ta kwestia

doczekała się bogatego (i jednolitego) orzecznictwa, podsumowanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2013 r., I PK 135/13 (OSNP 2015 nr 2, poz. 21). Wyjaśniono w nim, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., ale tylko w sytuacji gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych, w szczególności, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli. Jako przykłady orzeczeń charakterystycznych dla tej linii orzecznictwa Sąd Najwyższy powołał wyrok z dnia 20 września 2005 r., II PK 53/05 (LEX nr 276239), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że wykładnia postanowień Porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zwanego Pakietem zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w prywatyzowanym przedsiębiorstwie państwowym, powinna uwzględniać zasady przewidziane w art. 65 k.c., a także wyrok z 15 marca 2006 r., II PK 143/05 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron postrajkowego porozumienia zbiorowego prawa pracy nie można generalnie wykluczyć usprawiedliwionych roszczeń pracowników, które wynikały z postanowień zbiorowego porozumienia płacowego oraz z przepisów ustawowych. W innych, nowszych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni; nie wyłącza to jednak dopuszczalności

posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190). W wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07 (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200) Sąd Najwyższy stwierdził, że do interpretacji postanowień porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym nie ma zastosowania art. 65 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej. Do wykładni postanowień tego porozumienia należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; OSP 2004 nr 5, poz. 66, z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58; z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 r., I PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 2, s. 59). Możliwe, a nawet wskazane jest, co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109, z glosą G. Goździewicz oraz z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do „woli racjonalnego ustawodawcy” (co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni). Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) podlega więc wykładni sądowej przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216; por. też uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66, z glosą B. Cudowskiego). Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. i sąd pracy nie powinien na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Powinien natomiast oprzeć się na ich wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, rozważając okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia i zakładając, że decydująca jest treść jego

postanowień (wykładnia językowa).

Podsumowując, według jednolitego poglądu Sądu Najwyższego, przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.), jakim jest w niniejszej sprawie porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane (art. 300 k.p.) zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.).

Uwzględniając powyższe, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 102 k.p.c. oraz § 16 ust. 4 pkt 2 w związku z § 15 ust 1 pkt 2 w związku z § 8 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 68).