

Wyrok z dnia 16 października 2009 r.

I PK 89/09

1. Na podstawie art. 84 k.p. nieważne jest zobowiązanie się pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy tego wynagrodzenia za pracę (*pactum de non petendo*).

2. Żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę, którego pracownik zrzekł się w nieważnej ugodzie (porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę) może stanowić nadużycie prawa (art. 8 k.p.) jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy.

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 października 2009 r. spraw z powództwa Piotra L. przeciwko „E.G.P.” Spółce z o.o. w W. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 29 stycznia 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2008 r. [...] Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie zasądził na rzecz powoda Piotra L. od pozwanej E.P. Spółki z o.o. w W. kwotę 34.909,01 zł, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 1 października 1996 r. pracował w W.S. Spółce z o.o. w W. na stanowisku regionalnego kierownika do spraw sprzedaży (GL),

a z dniem 1 lutego 2005 r. został przejęty w trybie art. 23¹ k.p. przez pozwaną spółkę. W dniu 23 czerwca 2006 r. powód zawarł z pozwaną porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z tym dniem. Na podstawie tego porozumienia pracodawca zobowiązał się do wypłaty pracownikowi dodatkowego świadczenia pieniężnego tytułem rekompensaty za brak trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a także kwoty równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu „na zaspokojenie całokształtu roszczeń pracownika” pod warunkiem rozliczenia się z powierzonego mu mienia i haseł służbowych. Powód oświadczył, że po otrzymaniu wskazanych kwot nie będzie wysuwał pod adresem pozwanej żadnych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy i że nie będzie takich roszczeń kierował w przyszłości.

W zakresie wykonywania obowiązków służbowych powód miał przydzielony obszar województwa m., ś. oraz część województw śl. i p. Miesięcznie pokonywał około 4 tysięcy kilometrów i zajmował się „kluczowymi” klientami. Dziennie odwiedzał od sześciu do dziesięciu klientów. Sam ustalał sobie trasy przejazdów i kolejność odwiedzania placówek handlowych. Powód był zobligowany do sporządzania tygodniowych planów, które przedkładał przełożonemu. Po wykonanej pracy musiał sporządzaćienne i tygodniowe raporty ze złożonych wizyt. Zgodnie z procedurą obowiązującą na stanowisku GL dzienny raport powinien zawierać, oprócz godziny wizyty u pierwszego klienta i godziny zakończenia wizyty u ostatniego klienta, także godzinę rozpoczęcia pracy (maksymalnie 8⁰⁰) i zakończenia pracy (minimum 17³⁰). Oprócz wizyt w terenie oraz sporządzania raportów i rozliczeń, powód wykonywał szereg innych czynności, w szczególności musiał zapoznawać się z korespondencją i raportami dziennymi oraz rozliczeniami miesięcznymi podległych mu przedstawicieli handlowych. Część obowiązków powód wykonywał także w domu. W raporcie dziennym powód odnotowywał godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbę przejechanych kilometrów, wykaz odwiedzonych klientów, czas wizyt oraz ich rezultat. Zgodnie z wewnętrznymi procedurami regionalni kierownicy sprzedaży oraz przedstawiciele handlowi powinni pracować od godziny 8⁰⁰ do 17³⁰, chociaż byli rozliczani z wyników sprzedaży. Kontrole rzeczywistego czasu pracy, przeprowadzane wrywkowo, często bez powiadamiania kontrolowanego pracownika, obejmowały pracę w tym przedziale czasowym. Powód nadzorował trzech przedstawicieli handlowych oraz zarządzał grupą kilku zleceniobiorców (tzw. serwisantów). Przełożeni dysponowali informacją o rozpoczęciu i zakończeniu pracy powoda na podstawie składanych przez niego ra-

portów dziennych. Raporty te były zatwierdzane przez przełożonych i nie były kwestionowane. Powód, wykonując starannie swoją pracę, nie był w stanie realizować wszystkich zadań w obowiązującej go normie czasu pracy 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Dyrektor handlowy informował zarząd pozwanej, że liczba zatrudnionych osób jest zbyt mała wobec skali przypadających obowiązków, co powoduje niemożność ich wykonywania w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy. Powód poruszał temat zbyt dużej ilości zadań w rozmowach z Radosławem D. Regulamin pracy obowiązujący powoda ustalał dla pracowników działu sprzedaży zadaniowy czas pracy. Ostatecznie Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie od 1 września 2003 r. do 31 marca 2005 r. przepracował łącznie 555,5 godzin nadliczbowych, za które przysługuje mu dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia oraz 50 godzin, za które przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. Za tak wykonaną pracę powodowi należało się więc wynagrodzenie w kwocie odpowiednio 31.118,43 zł oraz 3.789,58 zł. Ustalając stan faktyczny, Sąd Rejonowy oparł się między innymi na dokumentach przedłożonych przez powoda (planach tygodniowych, sprawozdaniach dziennych), bowiem pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powoda.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje częściowo na uwzględnienie. Zdaniem Sądu, oświadczenie powoda zawarte w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy z dnia 23 czerwca 2006 r. w zakresie dotyczącym zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę jest nieważne, bo stoi w sprzeczności z art. 84 k.p., a ponadto jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i narusza słuszny interes powoda jako pracownika. Powód wykazał, że wykonywał na polecenie pracodawcy pracę w rozmiarze przekraczającym dopuszczalne normy. To pracodawca ustalił zakres obowiązków powoda, których wypełnianie nie znajdowało odzwierciedlenia w raportach dziennych. Zdaniem Sądu, nie można uznać, aby powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym w rozumieniu art. 151⁴ k.p., mimo że zajmowane przez niego stanowisko było określane jako „kierownik sprzedaży”, gdyż nie istniała wyodrębniona jednostka organizacyjna, którą miałby kierować powód. Obowiązywał go zadaniowy czas pracy wyznaczony postawionymi mu celami w zakresie sprzedaży, przy jednoczesnym ustaleniu godzin pracy w terenie. Warunkiem koniecznym prawidłowego funkcjonowania zadaniowego czasu pracy jest jednak takie ustalenie pracownikowi zadań, aby przy zachowaniu zwykłej staranności i sumienności mógł je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Skoro zaś powód obiektywnie nie był w stanie wykonać przypisanych

mu zadań w normalnym czasie pracy, to tym samym - mimo zadaniowego czasu pracy - nabył prawo do wynagrodzenia za pracę świadczoną stale w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że pozwana nie wykazała, aby przekraczanie norm czasu pracy było zawinione przez powoda. Co się tyczy podróży służbowych, Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód świadczył pracę w ramach dziennej normy ośmiogodzinnej, bowiem czas poświęcony na odbycie samej podróży w ramach wyjazdu służbowego podlega wliczeniu do czasu na potrzeby ustaleń prawa do odpoczynku. Sąd pierwszej instancji dał wiarę powodowi w zakresie ustalenia, że część obowiązków służbowych w zakresie prowadzenia korespondencji wykonywał w domu, gdyż nie miał własnego biura. Nawet jeśli powód przerywał pracę w terenie i udawał się do domu celem skontaktowania z pracodawcą, to czynił to w ramach nałożonych na niego obowiązków pracowniczych i nie miał fizycznie możliwości wykazania tego w raportach (sprawozdaniach) dziennych, czy też w innych dokumentach. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że powód wykazał wykonywanie pracy oraz liczbę godzin przepracowanych z przekroczeniem obowiązującej go normy czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2009 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego i zasądził od pozwanej na rzecz powoda 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy uznał dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne za prawidłowe i przyjął je za własne. Zdaniem Sądu odwoławczego, nie zasługuje na uwagę zarzut pozwanej, że nie wiedziała o pracy powoda w godzinach nadliczbowych, skoro powód wykazywał taką pracę i jego przełożony przyjmował to do wiadomości bez zastrzeżeń. Nie ma również znaczenia podnoszona przez pozwaną okoliczność, że nie nakazywała powodowi pracy w godzinach nadliczbowych. Skoro pozwana wiedziała, że powód nie jest w stanie wykonywać obowiązków w normalnym czasie pracy i jednocześnie oceniała powoda po wynikach pracy, to zachowanie takie należy traktować jako polecenie wykonywania pracy w ponadnormatywnym wymiarze czasu, tym bardziej że polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. W ślad za Sądem Rejonowym, Sąd Okręgowy przyjął, że określenie stanowiska powoda mianem „kierownika sprzedaży” nie przesądza o jego kierowniczym charakterze. Nawet gdyby uznać, że powód kierował komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej pozwanej (choć nadzorował on tylko pracę trzech przedstawicieli), to i tak jego

stanowisko nie mogło by być uznane za kierownicze w rozumieniu przepisów o czasie pracy, gdyż powód jednocześnie wykonywał pracę na równi z nadzorowanymi pracownikami. W ocenie Sądu odwoławczego, dokonanie ustaleń faktycznych na podstawie raportów dziennych było prawidłowe, gdyż dokumenty te zawierały na tyle szczegółowe dane, że (mając na względzie całokształt okoliczności sprawy) zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za „pracę nadliczbową” było możliwe. Sąd Okręgowy przyznał rację apelującej, że Sąd pierwszej instancji nie wskazał w uzasadnieniu swego wyroku, czy rozważał możliwość zastosowania art. 8 k.p., czego domagała się pozwana. Jednak nie ma to znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro Sąd Rejonowy nie uchybił obowiązkowi wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Powód nie ukrywał przed pracodawcą pracy w godzinach nadliczbowych, a pracodawca miał tego pełną świadomość i sytuację taką akceptował przez ponad półtora roku. W tej sytuacji powoływanie się przez stronę pozwaną na normę wynikającą z art. 8 k.p. jako na argument za oddaleniem powództwa należy uznać za bezpodstawne. Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji początku wykonywania przez powoda pracy momentu opuszczenia przez niego domu. Pozwana w aktach wewnętrzzakładowych rozróżniała bowiem godzinę rozpoczęcia pracy od czasu wizyty pracownika u pierwszego klienta. Podobne rozróżnienie występowało przy godzinie zakończenia pracy i zakończeniu ostatniej wizyty. Dlatego twierdzenia pozwanej, że powód nie świadczył pracy w drodze do pierwszego klienta, pozostają w sprzeczności z przepisami wewnętrzzakładowymi obowiązującymi w pozwanej spółce. W ocenie Sądu Okręgowego, wszelkie przejazdy pracownika wykonującego pracę w terenie należy uznać za pracę objętą czasem pracy, w trakcie której pracownik pozostaje zawsze w dyspozycji pracodawcy. Powód, poruszając się służbowym samochodem w czasie dojazdu do klientów, był w pracy, bo to wynikało z charakteru powierzonych mu zadań. Specyfika stanowiska zajmowanego przez powoda polegała na tym, że pracownik nie wykonuje pracy „na terenie firmy”, ale „w terenie”. Odnosząc się do wykładni punktu 11 porozumienia rozwiązującego stosunek pracy zawartego pomiędzy stronami 23 czerwca 2006 r., Sąd Okręgowy uznał, że pozwana w treści tego porozumienia nie zastrzegła w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości, iż przekazana powodowi kwota (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia) „pod warunkiem dokonania kompletnego i terminowego rozliczenia z mienia pracodawcy na zaspokojenie całokształtu roszczeń pracownika do pracodawcy” ma służyć zaspokojeniu jego roszczeń z tytułu wynagro-

dzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Co więcej, ta wypłacona powodowi kwota (około 25.000 zł) jest niższa od przysługującego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z tego punktu widzenia oświadczenie powoda, że względem pozwanej nie ma żadnych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy i nie będzie takich roszczeń dochodził w przyszłości - w zakresie zrzeczenia się roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych - jest nieważne jako sprzeczne z art. 84 k.p.

W skardze kasacyjnej od całości wyroku Sądu Okręgowego pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 128 § 1 k.p.; 2) art. 151⁴ § 1 k.p. oraz art. 17 ust. 1 lit. a dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy; 3) art. 151 § 1 pkt 2 k.p.; 4) art. 8 k.p. w związku z art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 4 k.p.; 5) pkt 11 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 czerwca 2006 r. w związku z art. 65 § 2 k.c.; 6) art. 84 k.p.; 7) art. 451 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.; 8) art. 917 k.c. w związku z art. 300 i 84 k.p. oraz 9) art. 231 w związku z art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.

W uzasadnieniu skargi pozwana wywiodła w szczególności, że powód ukrywał przed nią wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, uniemożliwiając ewentualną korektę zakresu zadań przydzielonych do wykonania i tym samym uniemożliwił podjęcie działań organizacyjnych, które mogłyby wyeliminować występowanie „nadgodzin” lub ich rekompensowanie. Skarżąca podniosła, że powód dobrowolnie zawarł porozumienie, w którym w zamian za otrzymaną kwotę zobowiązał się nie kierować roszczeń przeciwko pracodawcy, a kwota ta była przewidziana na zaspokojenie całokształtu jego roszczeń. Tymczasem w krótkim czasie po zawarciu tego porozumienia, łamiąc jego postanowienia, powód zgłosił na drodze sądowej roszczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Daje to podstawy do przypuszczeń, że powód działał ze z góry powziętym zamiarem niedotrzymania postanowień porozumienia. Powód świadomie wprowadził więc pozwaną w błąd i zachował się nieuczciwie, mimo że bez zawarcia tego porozumienia jego prawa i interesy nie były zagrożone ani naruszone. Skarżąca zarzuciła, że Sąd Okręgowy nie ustalił rzeczywistej i „objętej konsensusem” woli stron porozumienia z dnia 23 czerwca 2006 r. Pozwana wywiodła, że w ustawowym zakazie zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia (art. 84 k.p.) nie mieści się zakaz zawierania tzw. *pactum de non petendo*, czyli umowy, w której pracownik zobowiązuje się nie dochodzić w przyszłości swych wierzytelności na drodze sądowej od pracodawcy, w

szczegółności zaś, gdy taka umowa zostaje zamieszczona w treści zawartego przez strony porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie skarżącej, Sąd Okręgowy również wadliwie zaniechał ustalenia, na poczet jakiego roszczenia powinna być zaliczona kwota odpowiadająca trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, którą otrzymał od pozwanej na zaspokojenie całokształtu swoich roszczeń. Obowiązkiem Sądu było ustalenie, czy otrzymana kwota nie jest lub nie powinna być potraktowana jako część wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej że nie zgłaszał on żadnych innych roszczeń pod adresem pozwanej, na poczet których ta kwota mogłaby być zaliczona. Z tego względu nie trafnie zasądzono na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę, bez pomniejszenia jej o kwotę wypłaconą na podstawie porozumienia. Zdaniem pozwanej, nie jest trafne stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, że nieważne jest postanowienie, w którym powód oświadczył, iż kwota otrzymana od pracodawcy wyczerpuje jego ewentualne roszczenia na przyszłość. Akceptacja tego poglądu w praktyce przekreślałaby bowiem możliwość zawierania między pracownikami i pracodawcami ugód pozasądowych, na mocy których strony - chcąc uniknąć niepewności i sporów w sytuacji, gdy nie są znane lub sprecyzowane roszczenia pracownika - zawierają ugodę pozasądową, określając kwoty na zaspokojenie całokształtu roszczeń pracownika.

Pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie należnych kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna w części, w której zarzuca obrazę przepisów odnoszących się do wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych (art. 128 § 1, art. 151 § 1 pkt 2, art. 151⁴ § 1 k.p. oraz art. 17 ust. 1 lit. a dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy). Argumentacja skarżącej zmierzająca do wykazania, że świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wynikało ze złej organizacji pracy oraz że powód ukrywał przed pracodawcą świadczenie takiej pracy, nie może odnieść skutku, bowiem w sposób sprzeczny z

istotą postępowania kasacyjnego zmierza do podważenia ustaleń faktycznych za skarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy pozostaje związany w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że przełożeni powoda wiedzieli, iż ze względu na zakres obowiązków, nie mógł on wykonać powierzonych zadań w normalnym czasie pracy. Powód był wprawdzie objęty zadaniowym systemem czasu pracy, ale w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że określenie w takim systemie przez pracodawcę zakresu obowiązków w sposób uniemożliwiający ich wykonanie w obowiązującym pracownika wymiarze czasu pracy, uzasadnia roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (por. postanowienie z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 427/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 274 oraz wyrok z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 553/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 484; OSP 2002 nr 2, poz. 27, z glosą S. Driczńskiego). W razie zastosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy (wyrok z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69). Sąd drugiej instancji ustalił, że niewłaściwa (zbyt mała) obsada kadrowa pionu sprzedaży w pozwanej spółce, powodowała, iż powód był zmuszony stale wykonywać pracę w czasie przekraczającym normy wynikające z art. 129 § 1 k.p. Według art. 149 § 2 k.p. pozwana nie miała wprawdzie obowiązku ewidencjonowania godzin pracy powoda, ale nie oznacza to przyzwolenia na wyznaczenie pracownikowi zakresu zadań, których nie może on wykonać (obiektywnie) w obowiązującej normie czasu pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że powód nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, który powinien - stosownie do art. 151⁴ § 1 k.p. - w razie konieczności wykonywać pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Ocena w tym zakresie nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i odpowiednio odnosi się to do zarzutów skargi w tym przedmiocie. Powód był bowiem zatrudniony w zadaniowym czasie pracy (co wyżej omówiono), a zasady ewentualnego przysługiwania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w tym systemie są praktycznie takie same, jak w odniesieniu do kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Nawet gdyby (jak uważa strona pozwana) powód należał do kręgu osób objętych art. 151⁴ § 1 k.p., to i tak nie mógłby być pozbawiony prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od niego, wadliwej organizacji pracy,

był zmuszony do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (podkreślał to wielokrotnie Sąd Najwyższy, między innymi w wyroku z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65).

Nie ma racji skarżąca, zarzucając niewłaściwą wykładnię art. 128 § 1 k.p., przyjętą w zaskarżonym wyroku. Przepis ten stanowi, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Co do zasady czas dojazdu pracownika do miejsca rozpoczęcia pracy (do miejsca wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy) nie jest czasem pracy, nawet wówczas, gdy pracownik świadczy pracę w ramach zadaniowego czasu pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 619 oraz wyrok z dnia 29 listopada 2006 r., II UK 101/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 20). Nie ma jednak przeszkód, by „innym miejscem wyznaczonym do wykonywania pracy” było mieszkanie pracownika. Szczegółowe oceny w tym względzie zależą od okoliczności konkretnego przypadku. Sąd drugiej instancji ustalił, że miejscem wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych był nie tylko pewien obszar obejmujący siedziby klientów pozwanej, którym powód oferował do sprzedaży jej produkty, ale również miejsce zamieszkania powoda. Powód, z uwagi na brak własnego biura i specyfikę wykonywanej pracy, część obowiązków (opracowywanie części raportów i prowadzenie korespondencji z pracodawcą i klientami) wykonywał w domu. Obowiązujące w pozwanej spółce procedury wprowadzały nadto rozróżnienie między rozpoczęciem pracy przez pracownika (co zazwyczaj miało miejsce o godzinie 8.00), a rozpoczęciem wizyty u pierwszego klienta w danym dniu. W ustalonym przez Sądy obu instancji stanie faktycznym sprawy zasadne było zatem stwierdzenie, że powód rozpoczął pracę (pozostawał w dyspozycji pracodawcy) już w drodze z domu do pierwszego klienta w danym dniu roboczym, a także w drodze od ostatniego klienta do domu.

Częściowo uzasadnione okazały się natomiast pozostałe zarzuty kasacyjne zgłoszone przez pozwaną, odnoszące się do naruszenia art. 8 k.p., art. 65 § 2 k.c., art. 84 k.p., art. 451 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 917 k.c.

W sprawie ustalono, że strony w dniu 23 czerwca 2006 r. zawarły porozumienie rozwiązujące umowę o pracę, w którym pozwana zobowiązała się wypłacić (i wypłaciła) powodowi kwotę odpowiadającą trzykrotności jego miesięcznego wynagrodzenia (ponad 25.000 zł) „na zaspokojenie całokształtu roszczeń pracownika od pracodawcy”, w zamian za co powód zobowiązał się, że nie będzie w przyszłości kiero-

wał pod adresem pozwanej żadnych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, gdyż kwota ta wyczerpuje wszelkie jego ewentualne roszczenia. Sąd odwoławczy (podobnie, jak Sąd pierwszej instancji) dokonał zbyt powierzchownej oceny postanowień zawartych w tym porozumieniu. W szczególności Sąd Okręgowy powinien dokonać wykładni postanowień tego porozumienia z wykorzystaniem reguły wyznaczonej przez art. 65 § 2 k.c. Trafnie więc skarżąca zarzuca, że Sąd nie ustalił „rzeczywistej i objętej konsensusem” woli stron porozumienia. Było to konieczne choćby dlatego, że powód nie zgłaszał względem pozwanej innych żądań poza roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (objętego pozwem), a porozumienie zostało zawarte po wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę, które następnie zostało cofnięte. Nie jest więc wykluczone, że porozumienie - przynajmniej w odniesieniu do niektórych jego postanowień - jest ugodą pozasądową zawartą w związku ze zmianą trybu rozwiązania umowy o pracę (z wypowiedzenia na porozumienie stron). O tym, że umowa rozwiązująca stosunek pracy w części obejmującej uzgodnienia stron dotyczące wzajemnych roszczeń - już istniejących lub przyszłych - jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. Sąd Najwyższy wskazał między innymi w wyroku z dnia 12 maja 2004 r., I PK 603/03 (OSNP 2005 nr 3, poz. 34), wydanym w stanie faktycznym, w którym w związku ze zmianą sposobu rozwiązania umowy o pracę (przez zastąpienie porozumieniem stron rozwiązania jej przez pracodawcę i podanie jako przyczyny ustania stosunku pracy powodów ekonomicznych i zmian organizacyjnych), pracownik zrzekł się wszelkich ewentualnych roszczeń ze stosunku pracy, jakie przysługiwały mu w przeszłości i jakie przysługiwałyby mu w przyszłości. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy przyjął, że uгода w powyższym zakresie nie naruszała przepisów, nie uchybiała zasadom współżycia społecznego, a jej celem nie było obejście prawa. Podkreślenia wymaga jednak, że w sprawie tej nie chodziło o zrzeczenie się wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu lecz o zrzeczenie się odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, połączonego ze zwolnieniem pracownika z tego zakazu (art. 101² § 1 i 3 k.p.). W każdym razie w pełni należy podzielić pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 503/99 (OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 411), że ocena, czy zawarte w treści ugody sądowej (także pozasądowej) oświadczenie pracownika dotyczące „zrzeczenia się wszelkich roszczeń finansowych” w stosunku do pracodawcy, narusza bezwzględnie obowiązujący przepis art. 84 k.p., a w związku z tym,

czy cała ugoda sądowa (lub tylko jej część - zgodnie z art. 58 § 3 k.c.) jest dotknięta nieważnością, musi być poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści ugody.

Przepis art. 84 k.p. stanowi, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Obejmuje on zarówno zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia w całości, jak i do poszczególnych jego części (składników), jak również konkretnych, niezaspokojonych roszczeń pracowniczych z tego tytułu. Przepis ten dotyczy jednak wyłącznie wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, a nie innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą (por. art. 77¹ k.p.). W ogólności bowiem pracownik może ograniczyć (zrzec się) roszczenia materialnoprawnego, zwłaszcza niepewnego co do wysokości lub zgłoszonego w wygórowanej wysokości, jak również w procesie zrzec się zarzutów lub zrezygnować z uzyskania orzeczenia korzystającego z powagi rzeczy osądzonej (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970 nr 3, poz. 40). Dlatego pracownik może zrzec się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jeżeli przez zawarcie ugody uniknął poważnych konsekwencji natury moralnej i majątkowej, jakie ponosi pracownik, z którym rozwiązano niezwłocznie umowę o pracę z jego winy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81, OSPiKA 1983 nr 10, poz. 212, z glosą W. Broniewicza; por. też postanowienie z dnia 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17; OSP 2002 nr 7-8, poz. 94, z glosą S. Dalki). Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia z art. 84 k.p. ma natomiast bezwzględny charakter w stosunku do wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu. Jest to pogląd utrwalony w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 225/00 (OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 487) Sąd Najwyższy stwierdził, że bezwzględny charakter prawny zakazu zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę (art. 84 k.p.) powoduje nieważność niekorzystnego dla niego uzgodnienia, że wynagrodzenie otrzymane z tytułu łączącej równocześnie strony umowy agencyjnej będzie stanowiło zaspokojenie roszczenia o wynagrodzenie za pracę. W uzasadnieniu wyroku z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04 (OSNP 2005 nr 18, poz. 286; OSP 2006 nr 1, poz. 9, z glosą M. Nowak) Sąd Najwyższy wywiódł, że zakaz przewidziany w art. 84 k.p. obejmuje swoją treścią wszelkie czynności (oświadczenia woli) pracownika, niezależnie od nadanej im nazwy, zmierzające - bezpośrednio lub pośrednio - do rezygnacji z zapłaty za świadczoną pracę. Stąd też zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę nie może nastąpić w drodze jakich-

kolwiek oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., I PK 517/02, LexPolonica nr 363998 oraz z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 41, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie w z dnia 28 marca 1996 r., III APr 11/96, Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Warszawie 1997 nr 1, poz. 4). Ponieważ nie budzi wątpliwości, że dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzeniem za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, to Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że niedopuszczalne (nieważne) było zrzeczenie się przez powoda prawa do tego świadczenia, chociaż w chwili zawarcia porozumienia było ono nieskonkretyzowane i niepewne (zrzeczenie dokonane na przyszłość).

Strona pozwana prezentuje stanowisko, że powód nie zrzekł się prawa do wynagrodzenia za pracę, a (jedynie) zobowiązał się, iż nie będzie dochodził w przyszłości żadnych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Jej zdaniem, takie zobowiązanie (*pactum de non petendo*) jest zgodne z prawem (nie narusza art. 84 k.p.), co powinno prowadzić do oddalenia powództwa. Konstrukcja *pactum de non petendo* jest znana w piśmiennictwie prawniczym, w którym nie ma sporu, że tego rodzaju zobowiązanie jest dopuszczalne w ramach swobody umów (por. M. Pyziak-Szafnicka [w:] System Prawa Prywatnego, Tom 6, Prawo zobowiązań - część ogólna, Rozdział VIII. Wygaśnięcie zobowiązań, pod red. A. Olejniczaka, Warszawa 2009, s. 1219 i wskazana tam literatura). Pomijając sporny problem skutku takiego, ważnie podjętego zobowiązania, nie może jednak budzić zastrzeżeń pogląd, że w niektórych przypadkach umowa, w której wierzyciel zobowiązuje się do niedochodzenia wierzytelności gwarantowanej ustawowo, może stać w sprzeczności z celem takiej regulacji i z tego powodu powinna być uznana za nieważną w myśl art. 58 § 1 k.c. (por. J. Kuropatwiński: Odsetki „stymulacyjne” wynikające z ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, Prawo Spółek 2004 nr 7-8, s. 60). Oznacza to, że skoro nieważne jest zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę, to również nieważne jest zobowiązanie się przez pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy zapłaty tego wynagrodzenia. Tego rodzaju *pactum de non petendo* stanowiłoby bowiem obejście bezwzględного zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 i 84 k.p.).

Trafnie natomiast strona pozwana podnosi, że w sprawie należało dokonać oceny roszczenia powoda w świetle art. 8 k.p. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06 (OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3; OSP 2009 nr 2, poz. 14,

z glosą M. Skąpskiego) wskazano, że chociaż porozumienie stron stosunku pracy o zrzeczeniu się przez pracownika nagrody jubileuszowej jest nieważne na podstawie art. 58 k.c., to żądanie zapłaty tej nagrody podlega ocenie w świetle art. 8 k.p. Sąd drugiej instancji powinien więc rozważyć w tym kontekście (co słusznie podnosi skarżąca), że wskutek zawarcia z pozwanym pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy (zamiast dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia) powód zapewnił sobie wypłatę kwoty odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu oraz w chwili jego podpisywania nie zgłaszał roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, choć nie było do tego przeciwwskazań. Uczynił to dopiero po zmianie sposobu rozwiązania umowy o pracę i uzyskaniu od pozwanej należności pieniężnej zagwarantowanej w porozumieniu. W takim zachowaniu powoda można upatrywać jego celowego działania, zmierzającego do ukrycia przed pracodawcą w chwili zawarcia porozumienia zamiaru dochodzenia w przyszłości należnych świadczeń ze stosunku pracy. Tego typu postępowanie powinno zatem zostać ocenione w kontekście ewentualnego nadużycia przez powoda prawa podmiotowego, a w szczególności, czy powód - występując z powództwem - nie postąpił nieuczciwie, naruszając zasady zaufania i lojalności względem kontrahenta.

Oczywiście zasadny jest zarzut naruszenia art. 451 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. W istocie niezrozumiały jest pogląd Sądu Okręgowego, że niemożliwe było zaliczenie otrzymanej przez powoda kwoty na poczet dochodzonej należności, gdyż pozwana w treści porozumienia nie zastrzegła w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości, iż ma to służyć zaspokojeniu jego roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a wypłacona kwota jest niższa od tego wynagrodzenia. Skoro powód otrzymał kwotę około 25.000 zł na zaspokojenie „całokształtu” jego roszczeń ze stosunku pracy, to nie może budzić wątpliwości, że dotyczyło to także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a wypłacona przez pracodawcę kwota mogła być zaliczona na poczet tego długu, powodując jego częściowe zaspokojenie.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c.

=====