



Sygn. akt I PK 165/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)  
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)  
SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa M. K.  
przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W.  
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 maja 2017 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w G.  
z dnia 10 września 2015 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G., pozostawiając temu  
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Powód M. K. domagał się zasądzenia od pozwanej B. S.A. w W. kwoty 35.160,65 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2010 r. do dnia 31 marca 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy w T. uwzględnił powództwo, umorzył postępowanie w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach postępowania. Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku kierowcy cysterny w okresie od dnia 1 kwietnia 2008 r. do dnia 31 marca 2011 r. Powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.450 zł oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 450 zł. Powód posiadał także prawo do premii uznaniowej. Sąd I instancji ustalił, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, które były ewidencjonowane w tygodniowych kartach pracy kierowcy. Premia uznaniowa nie rekompensowała pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast wypłacany ryczałt w wysokości 450 zł rekompensował przeciętnie dwie godziny nadliczbowe dziennie. W okresach wzmożonej pracy pozostałą część nadgodzin pracodawca rozliczał w formie premii, której zasady przyznawania nie były klarowne. Za przyjęciem, że wypłacana premia nie miała charakteru rekompensaty za przepracowane nadgodziny, przemawia fakt, iż w regulaminie premiowania ustalono, iż pracodawca może pozbawić pracownika prawa do premii za różnego rodzaju przewinienia (§ 6 regulaminu.).

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wyliczenia ilości godzin przepracowanych przez powoda w spornym okresie. Na podstawie tego dowodu Sąd I instancji przyjął, że wypłacona powodowi wartość ryczałtu jest znacznie niższa od należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i zasądził na rzecz pracownika stosowne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w myśl art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., umarzając postępowanie w pozostałym zakresie z mocy art. 355 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany i Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 10 września 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd II instancji uzupełnił materiał dowodowy. W oparciu o nowe okoliczności ustalił, że u pozwanej obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy (ZUZP), zaś

powód był zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy i czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym (§ 4 ust. 10 ZUZP). Nadto w pozwanej Spółce obowiązywał regulamin premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Premia miała charakter uznaniowy, a jej wysokość wynosiła od 1% do 250% sumy wynagrodzenia zasadniczego pracownika i przyznanego ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3 regulaminu).

Obowiązkiem powoda było dostarczanie paliwa do maszyn i urządzeń znajdujących się na terenach prac budowlanych prowadzonych przez pozwaną. W tym celu powód jechał cysterną na stację paliw i po zatankowaniu udawał się na wskazane miejsca tych prac. Powód ewidencjonował czas pracy wypełniając tygodniową kartę pracy kierowcy, którą następnie zatwierdzał majster lub kierownik na danej budowie. W tygodniowej karcie pracy kierowcy powód wpisywał datę, godziny rozpoczęcia i zakończenia świadczenia pracy. Powód wpisywał także odczyty stanu licznika cysterny przed rozpoczęciem i po zakończeniu pracy oraz ilość pobranego paliwa na stacji paliw. Na tej podstawie przełożeni powoda (J. K., S. J.) opracowywali miesięczne zestawienie liczby przepracowanych godzin przez pracowników, w tym powoda. Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do wypełnianych kart pracy. Następnie zestawienie przepracowanych godzin było przekazywane do komórki organizacyjnej. W przypadku przekroczenia miesięcznej normy czasu pracy pracodawca obliczał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wypłacał je pracownikom w formie premii uznaniowej. Premie uznaniowe wypłacano w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik pracował w godzinach nadliczbowych.

Tak zrekonstruowany stan faktyczny, zdaniem Sądu Okręgowego ujawnia, że pozwana Spółka wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w całości w formie premii uznaniowej. Sąd Okręgowy nie podzielił twierdzeń powoda, bowiem pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków W.R., J. P., S. J., J. K.. W ocenie świadków powód weryfikował wysokość premii uznaniowej pod kątem należnych mu godzin nadliczbowych.

Sąd Okręgowy przystępując do oceny prawnomaterialnej powstałego sporu odwołał się do art. 129 k.p., zgodnie z którym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy

w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Analiza powyższej normy prawnej skłania do wniosku, że w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego wymiar tygodniowy czasu pracy może przekraczać czterdzieści godzin pracy, w innych może on być niższy niż powyższa norma. Następnie Sąd Okręgowy odwołał się do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01 (OSNP 2003 nr 6, poz. 141), w której stwierdza się, że czas pracy nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym norm określonych w art. 129 § 1 k.p. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, co oznacza, że zasada pięciodniowego tygodnia pracy nie ma charakteru sztywnego.

Z kolei problematyka pracy w godzinach nadliczbowych jest objęta materiałą opisaną w art. 151 § 1 k.p., zgodnie z którym jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; 2) szczególnych potrzeb pracodawcy. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może być też wypłacane w postaci ryczału. Ryczałt jest szczególną metodą rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych i oznacza uproszczoną formę obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (M. Frączek: Rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, Służba Pracownicza 2003, nr 2, s. 10; M. Kawecka-Sobczak: Zagadnienie wynagrodzenia ryczałtowego za pracę w godzinach nadliczbowych, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej 1977 nr 11, s. 156). Wysokość ryczału powinna być tak ustalona, aby odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Jeżeli wykonanie zadań pracowniczych wymagałoby zwiększonego ilościowo nakładu pracy, który przekracza wartość ryczału, to pracownikowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji stwierdził, że wypłacany powodowi ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych nie rekompensował faktycznego czasu pracy, gdyż jego wysokość wynosiła 450 zł. Jednak – w ocenie Sądu Okręgowego – skoro należne powodowi świadczenie zostało wypłacone w

postaci premii uznaniowej, to brak jest podstaw do przyznania stosownego dodatku (ryczałtu) za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako „premia uznaniowa”, które zostało wprowadzone w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, ma charakter wynagrodzenia z art. 151 § 1 i 2 k.p., jeżeli warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe (por. wyrok z dnia 3 września 2013 r., I PK 33/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 156). Ryczałt za godziny nadliczbowe może przybrać postać premii uznaniowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2008 r., I PK 307/07, Legalis). W końcu wypłacanie pracownikowi wyższego wynagrodzenia za pracę może stanowić dorozumianą zmianę umowy i być traktowane jako wypłata należności za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 29 k.p. w związku z art. 60 k.c. oraz art. 151<sup>1</sup> k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2007 r., III PK 2/07, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 127).

Podsumowując powołane orzecznictwo, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że uwzględnienie roszczenia prowadziłoby do uzyskania przez pracownika dwóch świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, tj. premii uznaniowej, która rekompensowała mu pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Takie rozwiązanie pozostaje w opozycji do art. 8 k.p. - i stanowi nieusprawiedliwione uprzywilejowanie powoda w stosunku do pozostałych pracowników, którzy tak samo jak powód pracowali w godzinach nadliczbowych i mieli pełną świadomość, że wypłacana premia uznaniowa rekompensuje im pracę w godzinach nadliczbowych.

Z tych względów Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w G. złożył pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie:

- art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. przez niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że nieperiodyczny, lecz obligatoryjny składnik wynagrodzenia może być zastąpiony nie roszczeniowym składnikiem wynagradzania za pracę;

- art. 8 k.p. przez jego wadliwe zastosowanie i uznanie, że ustalony stan faktyczny nie daje podstaw do wypłaty pracownikowi premii uznaniowej, na warunkach wynikających z regulaminu, a tym samym przyjęciu podwójnej

rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych;

- art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 176 ust. 1 Konstytucji RP przez jego zastosowanie i wydanie orzeczenia reformatoryjnego w sytuacji, gdy dopiero Sąd II instancji po raz pierwszy przeprowadził większość dowodów, dokonując odmiennych ustaleń faktycznych niż Sąd pierwszej instancji;

- art. 382 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na dokonaniu odmiennych ustaleń faktycznych tylko w oparciu o poszczególne dowody i jednocześnie pominięcie pozostałego materiału dowodowego.

Mając powyższe na uwadze domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z obowiązkiem rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera usprawiedliwione podstawy, aczkolwiek nie wszystkie z nich zasługują na aprobatę. W płaszczyźnie zarzutów natury procesowej chybiony jest zarzut naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 176 Konstytucji RP. Wskazana norma procesowa obejmuje przypadki uprawniające Sąd drugiej instancji do orzeczenia kasatoryjnego, tj. przewiduje dwie przesłanki pozwalające na uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Tymczasem, jak wiadomo w sprawie, Sąd Okręgowy nie zastosował tego przepisu, gdyż orzekał reformatoryjnie. Stąd zarzut zbudowany na błędnym zastosowaniu tej normy nie jest kompatybilny z uzasadnieniem tej podstawy skargi, która zmierza do uwypuklenia obowiązku uchylenia wyroku Sądu Rejonowego z uwagi na nowy, szerszy kontekst dowodów w sprawie. W ten sposób skarżący nawiązuje do art. 176 ust. 1 Konstytucji RP, gwarantującego dwuinstancyjne postępowanie dowodowe.

Przede wszystkim postępowanie apelacyjne jest postępowaniem merytorycznym, gdyż opiera się na modelu apelacji pełnej. Wobec powyższego Sąd odwoławczy nie może zakresu poznawczego ograniczać do oceny zarzutów apelacyjnych, lecz musi - niezależnie od ich treści - dokonać ponownych własnych

ustaleń, a następnie poddać je ocenie pod kątem prawa materialnego (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Zasadne wniesienie apelacji powinno zatem prowadzić przede wszystkim do wydania orzeczenia reformatoryjnego, a wyjątkowo tylko orzeczenia kasatoryjnego. Uzupełnienie postępowania dowodowego nie obliuguje do ponowienia wszystkich dowodów, tak by dopiero wówczas doszło do możliwości wizualizacji własnych ustaleń faktycznych. Również ten problem jednoznacznie wyjaśnia judykatura (por. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNCP 1997 nr 7-8, poz. 124). W konsekwencji Sąd Okręgowy w Gliwicach nie miał podstaw do rozstrzygnięcia kasatoryjnego, czego nie zmienia nawet pominięcie części dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy lub nierozważenie wszystkich okoliczności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2011 r., III CSK 330/10, LEX nr 885041), bądź wszystkich wchodzących w grę podstaw odpowiedzialności pozwanego i nieustalenie wysokości szkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, Lex Polonica nr 405129). Nierozpoznanie istoty sprawy należy rozumieć w kontekście nierozstrzygnięcia żądań stron, czyli niezafatwienia przedmiotu sporu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 r., II UZ 61/16, LEX nr 2188639). Taki sposób procedowania w żadnym razie nie narusza konstytucyjnej zasady dwuinstancyjności postępowania, skoro w przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji wyrokował co do istoty sprawy i taki sam obowiązek merytorycznego rozpoznania wniesionych apelacji spoczywa na Sądzie drugiej instancji. Wobec dwuinstancyjnego orzekania zasada z art. 176 Konstytucji nie doznaje uszczerbku. Jej odmienne rozumienie nie koresponduje z normatywną treścią art. 386 § 4 k.p.c., który sprzeciwia się uchylaniu zaskarżonych wyroków sądów pierwszej instancji do ponownego rozpoznania wtedy, gdy wyrokowanie wymaga jedynie uzupełniającego przeprowadzenia postępowania dowodowego oraz wydania wyroku przez sąd drugiej instancji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r., I UZ 14/17, LEX nr 2298304).

Nie jest również trafny zarzut naruszania art. 382 k.p.c. Jego rola i znaczenie w toku postępowania kasacyjnego zostały już dostatecznie wyjaśnione w

orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przepis ten ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy i może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarżący powiąże go z tymi przepisami normującymi postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji uchybił (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN102/98, LEX nr 50665 i z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeśli zaś skarżący poprzestaje na zarzucie naruszenia samego tylko art. 382 k.p.c., to taki zarzut będzie stanowił usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wyłącznie wtedy, gdy jego autor wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego w sprawie materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015). Sposób uzasadnienia tego zarzutu nie spełnia, jednakże powyższych wymagań. Skarżący, zamiast szczegółowego wymienienia nieuwzględnionych w postępowaniu dowodów, w uzasadnieniu tej podstawy ocenia walor wiarygodności poszczególnych źródeł dowodowych, przekonując o błędnie ustawionej osi wnioskowania w tym zakresie. Tymczasem w obowiązującym stanie prawnym Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

Natomiast zasadny jest zarzut naruszenia art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. Przedmiot sporu koncentrował się na zagadnieniu rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych. Istota pracy w takim rozmiarze sprowadza się do uzyskania przez pracownika normalnego wynagrodzenia, powiększonego o wynagrodzenie dodatkowe określone w art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. Naturalnie może też dojść do kompensaty przez udzielenie pracownikowi czasu wolnego, lecz jest to obwarowane pisemnym jego wnioskiem (art. 151<sup>2</sup> k.p. oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 143/12, LEX nr 1619618).

Problematyka związana z zagadnieniem wynagradzania pracowników za



pracę w godzinach nadliczbowych stanowiła już przedmiot wielu wypowiedzi Sądu Najwyższego. Zakres powstających na tym tle zagadnień prawnych jest szeroki, zwłaszcza że ten dział Kodeksu pracy (VI) podlegał licznym nowelizacjom i zmianom. Jednak *ad casum* rzecz dotyczy wąskiego sektora tej problematyki. Odmienność rozpoznawanego sporu wyraża się tym, że mimo braku wątpliwości zarówno co do faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, jak i jej rozmiaru, w sprawie powstało istotne zagadnienie prawne. Chodzi o możliwość rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych innymi składnikami wynagrodzenia za pracę, które - co podkreśla skarżący - mają charakter uznaniowy. Styk sporny powstał w następującej sekwencji. Powód w czasie zatrudnienia u pozwanego otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, który jak ustaliły Sady *a meriti* nie pokrywał rozmiaru pracy ponadnormatywnej. Dodatkowo pracodawca wypłacał pracownikowi premię uznaniową, przewidzianą regulaminem premiowania pracowników pozwanej Spółki. Interferencja poszczególnych elementów wynagradzania powoda skłania do wstępnej refleksji. Po pierwsze, skoro za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje normalne wynagrodzenie, to ono powinno obejmować zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli - na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych - pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. Wynagrodzenie to może obejmować również dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia, czy inne dodatki stałe, bowiem dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia normalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSNCP 1987 nr 9, poz. 140 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 156/11, LEX nr 1215264). W doktrynie tak ujęte sformułowanie „normalnego wynagrodzenia” zostało poddane krytyce, bowiem nie może ono być postrzegane wyłącznie w oparciu o kryterium stałości składnika wynagrodzenia (zob. A. Kijowski, Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w: Prawo pracy po zmianach, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 273-276; A. Kosut: Praca w godzinach nadliczbowych i jej wynagradzanie, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998 nr 5,

s. 31; P. Prusinowski: Normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2013 nr 5, s. 28-33). Natomiast literatura przedmiotu oraz judykatura zgodnie stoją na stanowisku, że przyznanie pracownikowi ryczałtu nie pozbawia zatrudnionego prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych w wymiarze nie objętym ryczałtem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 1979 r., I PRN 42/79, LEX nr 14495; z dnia 12 stycznia 1977 r., I PRN 107/76, OSNCP 1977 nr 9, poz. 171; z dnia 12 lipca 2006 r., II PK 366/05, LEX nr 328165).

Po wtóre, w ukształtowanym od dawna orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd o dychotomicznym podziale na premie regulaminowe i nagrody. Antytetyczne cechy obu świadczeń wyrażają się następującymi różnicami. O premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty w określonej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję zarówno wzorowego wykonywania powierzonych zadań, jak i wypełniania obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawa autonomicznego (regulaminy wynagradzania, regulaminy premiowania) lub postanowienia umów o pracę przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od

pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, a przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pachy; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254 oraz H. Szurgacz: Niektóre prawne zagadnienia premiowania, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2011 nr 4, s. 17).

Agregacja powyższych argumentów prowadzi do wniosku, że nagroda, z jaką mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie, jest z istoty komponentem mającym na celu gratyfikację osiągniętych przez pracownika wyników, zwiększonej dyspozycyjności względem pracodawcy, a przede wszystkim jest pozostawiona uznaniu pracodawcy, jako wyraz oceny jakości świadczonej pracy. Natomiast dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, nawet gdy jest wypłacany w postaci ryczałtu, jest świadczeniem odwzajemniającym wymiar pracy, bez uwzględniania jakości jej świadczenia. Jego pozycja umiejscawia się wśród ruchomych składników wynagrodzenia, jednakże obligatoryjnych w razie wystąpienia przekroczenia obowiązujących dobowych i tygodniowych norm czasu pracy. Z tego względu nie może być klasyfikowany wśród nagród. Mała wydajność pracy może stanowić motyw rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy, lecz nie może prowadzić do odmowy wypłaty pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, jeżeli praca taka była rzeczywiście wykonana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1973 r., III PRN 4/73, LEX nr 16301).

Sąd Okręgowy uznał jednak, że nagroda może zastąpić obowiązek wypłaty

dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wzmocnieniem tego poglądu miało być odwołanie się do poglądów Sądu Najwyższego. Wstępnie podnieść należy, że judykatura nie jest tylko jednostronna, jak akcentuje Sąd Okręgowy. I tak np. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 r., I PK 40/06 (OSNP 2007 nr 15-16, poz. 212) wskazano, że wypłacanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach.

Idąc dalej, należy przyjrzeć się, w jakich okolicznościach zostały sformułowane poglądy Sądu Najwyższego, przywołane przez Sąd II instancji i czy mogą przesądzać o kierunku wykładni prawa materialnego. W pierwszej kolejności przytoczyć należy stanowisko Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 33/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 156 z glosą B. Wagner, OSP 2015 nr 5, poz. 49). Orzeczenie to zapadło w innych okolicznościach faktycznych, bowiem pracownik, pracując w godzinach nadliczbowych, otrzymywał stosowny dodatek za pracę z tego tytułu, lecz od czasu wejścia w życie zarządzenia prezesa zarządu spółki zamiast dodatku, pracodawca przystąpił do wypłaty nowego składnika, tj. premii uznaniowej. Dane świadczenie było obliczane w stosunku do liczby godzin nadliczbowych. W omawianym judykacie doszło do konwersji (inna rzecz czy prawidłowej) dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na świadczenie w postaci premii uznaniowej, która przed dniem zarządzenia pracodawcy nie była wypłacana.

Natomiast w analizowanym przypadku premia uznaniowa stanowiła element obowiązującego uprzednio regulaminu wynagradzania z dnia 1 października 2009 r. W jego treści podkreślono uznaniowość świadczenia (zależy wyłącznie od swobodnego uznania pracodawcy) i możliwość zaniechania wypłaty w poszczególnych miesiącach z powodu złej sytuacji finansowej kontraktu, bądź przerw w jego realizacji. O wysokości premii uznaniowej decyduje bezpośredni przełożony powoda. Wymienione szczegóły ujawniają różnice w stanach faktycznych, które nie mogą pozostawać obojętne na wynik sporu. Zastąpienie jednego składnika drugim przez wprowadzenie celowej regulacji (I PK 33/13), nie jest adekwatnym mechanizmem oceny żądania powoda w sprawie, w której pracodawca nadal wypłaca dodatkowe wynagrodzenie za godziny

nadliczbowe (ryczałt) i jednocześnie uruchamia płatności świadczeń uznaniowych. Ich cel i funkcja, wynikająca z regulaminu, w żaden sposób nie nawiązuje do algorytmów związanych ze specyfiką wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych. Wzmocnieniem tego zapatrywania jest argument, że w maju 2010 r. wynagrodzenie powoda mieściło się w skali ryczałtu, a mimo to, uzyskał wówczas prawo do premii uznaniowej, co podkreśla rodzaj dokonanego wypłaconego świadczenia.

Kolejnym judykatem, w ocenie Sądu Okręgowego jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2008 r., I PK 307/07, LEX nr 494039, zgodnie z którym ustawa nie precyzuje formy ryczałtu za godziny nadliczbowe, dlatego może on mieć różną formę i nazwę. Nie ma przeszkód, by nadać mu formę premii uznaniowej (podobnie w wyroku z dnia 12 września 2008 r., I BP 4/08, LEX nr 658158). W sprawie ustalono, że powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych, porę nocną, a także za delegacje, wypłacano premię uznaniową. Zakładowe źródła prawa pracy nie przewidywały takiego składnika wynagrodzenia za pracę. Konglomerat tych zdarzeń ujawnia, że powód w sprawie I PK 307/07 i I BP 4/08, nie mógł otrzymać premii uznaniowej, bo nie przewidywały takiego świadczenia przepisy zakładowe. Zatem wypłacane pracownikowi wynagrodzenie stanowiło zapłatę za pracę wykonywaną ponad limit obowiązującego czasu pracy. Z tego względu pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyżej powołanych wyrokach nie może oddziaływać na kierunek przyjętej przez Sąd Okręgowy wykładni prawa. W takim układzie zależności pozostaje rozważyć, czy pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 4 kwietnia 2007 r., III PK 2/07, (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 127), potwierdza stanowisko Sądu Okręgowego. W tym orzeczeniu przyjęto, że w zależności od ustaleń faktycznych, wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianę umowy albo zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 29 k.p. w związku z art. 60 k.c. oraz art. 151<sup>1</sup> i art. 151<sup>11</sup> k.p.). Przedmiotowy problem sprowadzał się do znaczenia i roli czynności dokonanej *per facta concludentia* w stosunkach prawa pracy. Wszak stosowanie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego przez art. 300 k.p. nie powinno pozostawać w sprzeczności z zasadami prawa pracy, czy też z dyspozycją art. 18 § 2 k.p.

W końcu rekompensata pieniężna pracy w godzinach nadliczbowych może mieć różną formę i nazwę, jednak dla określenia czy dane świadczenie jest ryczałtem, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p., nie jest więc istotne, jak strony je nazwały, byle z treści ich oświadczeń woli wynikało, że zostało przyznane w celu rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 116/10, LEX nr 1113003).

Rekapitulując, jeżeli w sprawie zachodzi konieczność oceny, czy doszło do zawarcia domniemanego porozumienia powoda z pozwanym w postaci zmiany warunków wynikających z umowy o pracę i uzupełnienia ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych premią uznaniową (nagrodą), to takie porozumienie powinno być skuteczne we wszystkich strefach prawa pracy, a nie tylko przy ocenie sporu o wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rzecz sprowadza się do zweryfikowania, czy ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, nazywany *ad casum* premią uznaniową stanowił także komponent obliczania świadczeń wypłacanych pracownikowi ze stosunku pracy, takich jak wynagrodzenie za urlop, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za czas choroby, zasiłek chorobowy (etc). Z przepisów dotyczących szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) wynika, jakie składniki stanowią bazę do obliczenia stosownych świadczeń nim objętych. Podobnie sprawę reguluje ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.). Stosując ten parametr do oceny przedmiotowego sporu ujawnia się brak stosownych ustaleń faktycznych w tej mierze, co czyni nieadekwatnym wybór normy prawa materialnego przez Sąd Okręgowy, a na pewno nie uzasadnia zastosowania w sprawie art. 8 k.p. na tym etapie procedowania.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.