



Sygn. akt I PSKP 85/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. O.
przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.
o zapłatę wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 grudnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej
z dnia 25 czerwca 2020 r., sygn. akt VI Pa 34/19,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej wyrokiem z 25 czerwca 2020 r., sygn. akt VI Pa 34/19 w wyniku apelacji powódki J. O. oraz pozwanej M. Sp. z o.o. w B.

zmienił wyrok Sadu Rejonowego w Bielsku-Białej z 20 marca 2019 r., sygn. akt V P 60/16 1) w punkcie 1a w ten sposób, że powództwo oddalił; 2) w punkcie 5 i 6 w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej kwotę 270,00 zł tytułem opłaty od pozwu od której uiszczenia powódka była zwolniona; 3) w punkcie 4 w ten sposób, że odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego; w pozostałym zakresie oddalił apelację strony pozwanej; zmienił zaskarżony wyrok w wyniku apelacji powódki w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.400,10 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 13 lipca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oddalając powództwo w pozostałym zakresie; w pozostałym zakresie oddalił apelację powódki; odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Powódka J. O. w dniu 2 grudnia 2015 r. wniosła pozew przeciwko M. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. o zasądzenie kwoty 49.093,08 zł liczony od dat wskazanych szczegółowo w pozwie, tytułem pracy w godzinach nadliczbowych, pozostawania przez powódkę w gotowości do pracy z winy pracodawcy oraz tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powódka wnosiła również o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości sześciokrotności stawki podstawowej.

W sprawie ustalono, że powódka J. O. była zatrudniona u pozwanego M. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. od 1 marca 2011 r. na podstawie kolejnych umów o pracę. Strony początkowo łączyła umowa o pracę na okres próbny do 31 maja 2011 r., następnie od 1 czerwca 2011 r. umowa o pracę za granicą na czas określony w celu realizacji kontraktu o dzieło - obowiązująca do 31 grudnia 2011 r. Od 1 stycznia 2012 r. strony łączyła umowa o pracę na czas określony, obowiązująca do 31 marca 2013 r., za wynagrodzeniem godzinowym, zasadniczym w przeliczeniu na akord wynoszącym 4,00 Euro. Od 1 lutego 2013 r. do 31 marca 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło minimalne wynagrodzenie krajowe oraz premia uznaniowa. Od 1 kwietnia 2013 r. strony łączyła umowa o pracę na czas określony, obowiązująca do 31 grudnia 2015 r., za

wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości minimalnego wynagrodzenia krajowego za pracę. Od 2 kwietnia 2013 r. do 31 marca 2015 r. za wynagrodzeniem godzinowym, zasadniczym w przeliczeniu na akord wynoszącym 4,00 Euro.

W powyższych umowach znajdowały się informacje o przyjętym przez pozwanego okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 lub 4 miesięcy oraz o normie czasu pracy 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Powódka przez cały okres zatrudnienia wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pakowacza.

W dniu 1 października 2014 r., a następnie w dniu 1 grudnia 2014 r. (na okres od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r.) strony zawarły umowy o pracę, na podstawie których powódka wykonywała pracę na stanowisku pakowacza, za wynagrodzeniem akordowym, przy równoczesnym zapewnieniu ustawowego minimalnego wynagrodzenia - według wyliczenia wskazanego w umowie z 1 grudnia 2014 r. Strony w umowach zawarły postanowienie, że roszczenia wynikające ze stosunku pracy jak i z nim związane można dochodzić pisemnie w terminie 2 miesięcy, a roszczenia które dochodzone będą po upływie terminu 2 miesięcy tracą swoją moc. Strony umowę z 1 października 2014 r. zawarły w języku niemieckim. W umowach odwoływano się do prawa niemieckiego.

Powódka przed podpisaniem dwóch ostatnich umów o pracę (z 1 października 2014 r. i 1 grudnia 2014 r.) nie czytała dokładnie ich treści. Od wtedy podlegała niemieckiemu systemowi ubezpieczeń społecznych, czego miała świadomość, ponieważ nie mogła korzystać z pomocy lekarskiej na terenie Polski.

Powódka J. O. od 4 kwietnia 2011 r. została przez pozwanego oddelegowana do pracy w Niemczech i przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej faktycznie świadczyła pracę na terenie Niemiec, w miejscowości B..

U pozwanego ewidencjonowano czas pracy w formie dwóch list obecności, tj. jednej z odnotowaniem faktycznie przepracowanego czasu pracy oraz drugiej z odnotowaniem przepracowania przez pracownika maksymalnie ośmiu dziennie godzin pracy. Druga listę sporządzano w celu ewentualnego okazania w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Obie listy podpisywali pracownicy pozwanego, w tym powódka, która nie zgłaszała nigdy pracodawcy zastrzeżeń do sposobu

ewidencjonowania czasu pracy i wpisywanych na listy obecności godzin pracy powódki. Pozwany nie udzielał pracownikom dni wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powódka od 1 sierpnia 2012 r. do 24 września 2015 r. pracowała w godzinach nadliczbowych w każdym miesiącu. W okresie tym przepracowała łącznie 1034,42 godziny ponad wymiar czasu pracy miesięcznych okresów rozliczeniowych, w tym 855,17 godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych od 1 sierpnia 2012 r. do 24 września 2015 r. należne było powódce wynagrodzenie w wysokości 31.124,43 zł, co stanowi iloczyn stawki zasadniczej wynikającej z umowy o pracę powódki (4 euro brutto za godzinę) oraz ilości przepracowanych godzin i dni wynikających z list obecności powódki.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych od 1 sierpnia 2012 r. do 30 września 2014 r. należne było powódce wynagrodzenie w wysokości 24.761,37 zł. W okresie tym na listach płac powódki nie odnotowano wypłat wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, ponieważ kwoty wypłacone jako „wynagrodzenie zasadnicze” dotyczą płacy zasadniczej za przepracowanie nominalnego czasu pracy.

Od 1 października 2014 r. do września 2015 r. powódka przepracowała 213,42 godzin nadliczbowych. Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w tym okresie należne było powódce wynagrodzenie w wysokości 6.363,06 zł.

Powódce w całym okresie zatrudnienia u pozwanego przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni w roku.

W aktach osobowych powódki znajdują się wnioski J. O. o:

- udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach: 13-17 lutego 2012 r., 2-6 lipca 2012 r., 17 września 2012 r., 15-19 października 2012 r., 19 grudnia 2012 r., 2-4 stycznia 2013 r., 2 maja 2013 r., 28-30 czerwca 2013 r., 24-27 lipca 2013 r., 14-18 sierpnia 2013 r., 12-15 września 2013 r., 24 grudnia 2013 r., 17-21 marca 2014 r., 14-16 maja 2014 r., 18-30 czerwca 2014 r., 4 lipca 2014 r.;
- udzielenie urlopu bezpłatnego w dniach 21-27 października 2013 r.;

- „udzielenie czasu wolnego z tytułu pracy w dni ustawowo wolne od pracy” w dniach: 3 października 2013 r. za pracę w dniu 5 października 2013 r., 12 listopada 2013 r. za pracę w dniu 1 listopada 2013 r., 22 lipca 2013 r. za pracę w dniu 6 lipca 2013 r., 23 lipca 2013 r. za pracę w dniu 20 lipca 2013 r., 13 listopada 2013 r. za pracę w dniu 2 listopada 2013 r., 14 listopada 2013 r. za pracę w dniu 23 listopada 2013 r., 15 listopada 2013 r. za pracę w dniu 30 listopada 2013 r., 29 maja 2014 r. za pracę w dniu 3 maja 2014 r., 9 czerwca 2014 r. za pracę w dniu 7 czerwca 2014 r., 2 lipca 2014 r. za pracę w dniu 19 lipca 2014 r., 3 lipca 2014 r. za pracę w dniu 26 lipca 2014 r., 1 lipca 2014 r. za pracę w dniu 12 lipca 2014 r.

Wnioski z 28 marca 2015 r., 17 czerwca 2011 r. i niedatowany wniosek nie zostały podpisane przez powódkę.

W zakładzie pracy strony pozwanej w rzeczywistości nigdy nie funkcjonowały wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego płatnego. Wnioski te wypełniała pracownica pozwanego A. P..

Zgodnie z listami obecności powódki:

- w 2012 r. wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni, natomiast przysługiwał jej urlop w wymiarze 15 dni,

- w 2013 r. wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 33 dni, natomiast przysługiwał jej urlop w wymiarze 26 dni,

- w 2014 r. wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni i przysługiwał jej urlop w wymiarze 26 dni,

- w 2015 r. wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni, natomiast przysługiwał jej urlop w wymiarze 20 dni.

Powódka w 2015 r. nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, za co przysługuje jej ekwiwalent w wysokości 1.620,00 zł brutto, niewypłacony przez pozwanego. Wymiar niewykorzystanego przez powódkę urlopu określony został przy przyjęciu, że powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w okresach wskazanych w listach obecności przedłożonych przez pozwanego, a w przypadku ich braku w oparciu o notatki powódki oraz przy przyjęciu wynagrodzenia powódki wynikającego z poszczególnych umów o pracę. Powyższa wysokość ekwiwalentu uwzględnia wypłacone powódce kwoty z tego tytułu.

W zakładzie pracy pozwanego od końca września bądź od października do lutego bądź marca (w okresie jesienno-zimowym) pracownicy mają mniej pracy do wykonania, ponieważ powódka pracowała na dziale pakowania, który zajmował się pakowaniem mięsa w marynaty, na co zapotrzebowanie największe było latem. W tym okresie zmniejszona była ilość zamówień kontrahentów pozwanego na towar pakowany przez pracowników zatrudnionych w dziale powódki. Pozwany pracodawca wysyłał często wtedy pracowników na przymusowy urlop bezpłatny z zobowiązaniem do pozostawania „pod telefonem”, w gotowości do wykonywania pracy. Za taki czas pracownicy pozwanego nie otrzymywali żadnego wynagrodzenia.

Powódka w październiku 2012 r. pozostawała w gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanego w wymiarze 13,25 godzin, za co nie wypłacono jej wynagrodzenia, a co wynika z list obecności powódki oraz listy płac pozwanego. Nominalny czas pracy w tym miesiącu wynosił bowiem 144 godziny, a faktyczny czas pracy wynosił 130,75 godzin. Powódce należne jest wynagrodzenie w związku z powyższym w wysokości 218,76 zł brutto.

Powódka we wrześniu 2014 r. pozostawała w gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanego w wymiarze 8 godzin, za co nie wypłacono jej wynagrodzenia, a co wynika z list obecności powódki oraz listy płac pozwanego. Nominalny czas pracy w tym miesiącu wynosił bowiem 112 godziny, a faktyczny czas pracy wynosił 104 godzin. Powódce należne jest wynagrodzenie w związku z powyższym w wysokości 161,31 zł brutto.

Powódka J. O. w dniu 23 września 2015 r. złożyła pozwanemu pisemne oświadczenie o „wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym” z uwagi, jak wskazała, na rażące naruszenia obowiązków przez pracodawcę polegające w szczególności na braku wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, notorycznym przekraczaniu tygodniowego czasu pracy i braku zapewnienia wystarczającej ilości czasu wolnego.

Stosunek pracy stron ustał z dniem 1 października 2014 r. na mocy porozumienia stron.

W świadectwie pracy powódki z 30 września 2014 r. pozwany wskazał, że powódka w czasie zatrudnienia wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 20

dni, w tym wypłacono jej ekwiwalent za 1 dzień niewykorzystanego urlopu. W świadectwie pracy wskazano również, że powódka od 2012 r. korzystała z bezpłatnego urlopu w dniach: 13-17 lutego 2012 r., 13-17 sierpnia 2012 r., 21-27 października 2013 r., 2-7 września 2014 r.

Powódka w piśmie z 7 lipca 2015 roku, doręczonym stronie pozwanej w dniu 13 lipca 2015 r., wezwała pozwanego do zapłaty w terminie 7 dni kwoty 76.808 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Powódka w dniu 17 lipca 2015 r. wniosła do Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej wniosek o zawezwanie strony pozwanej do próby ugodowej i zapłatę kwoty 76.815 zł.

Wyrokiem z 20 marca 2019 r., sygn. akt V P 60/16 Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty:

a. 24.761,37 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od 13 lipca 2015 r. do 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

b. 1.620,00 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z ustawowymi odsetkami od 13 lipca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

c. 380,07 zł brutto tytułem wynagrodzenia za przestój wraz z ustawowymi odsetkami od 13 lipca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.500,00 zł (pięć tysięcy pięćset złotych 00/100);

4. koszty zastępstwa procesowego wzajemnie zniósł pomiędzy stronami;

5. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej) kwotę 1.338,00 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona;

6. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej) kwotę 4.634,74 zł (cztery tysiące sześćset trzydzieści

cztery złote 74/100) tytułem poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatków na opinie biegłych i koszty stawienia świadków.

Apelacje od wyroku Sądu Rejonowego wniosły obie strony postępowania. Strona pozwana zarzuciła mu naruszenie art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 278 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. oraz 81 § 1 i 2 k.p. Natomiast strona powodowa zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 8 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 roku w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I - Dz.Urz. UE L 177 z 04.07.2008 r., str. 6) oraz § 307 ust. 1 i 2 BGB.

W wyniku rozpoznania apelacji Sąd Okręgowy uznał, że obie one zasługują na częściowe uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji uznał, że za trafny należało uznać zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. w związku z art. 278 k.p.c. Sąd pierwszej instancji przyjął, iż powódka otrzymywała jedynie wynagrodzenie zasadnicze oraz premię uznaniową, pomimo iż faktycznie otrzymywała znacznie wyższe kwoty niż wynagrodzenie zasadnicze i w pierwszej kolejności stanowiły one wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a dopiero w drugiej kolejności stanowiły fakultatywnie przyznaną premię uznaniową. Odmienne założenie byłoby, zdaniem Sądu odwoławczego, nielogiczne, każdy pracodawca najpierw wypłaca obowiązkowe składniki wynagrodzenia a na koniec ewentualnie premie uznaniową.

W wyniku powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 382 k.p.c. w związku z art. 241 k.p.c. uzupełnił postępowanie dowodowe i dopuścił dowód z opinii innego biegłego sądowego z zakresu rozliczeń wynagrodzeń pracowniczych na okoliczność ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od 1 sierpnia 2012 r. do 30 września 2014 r. przy uwzględnieniu, że kwoty wypłacone powódce, a opisane jako nadgodziny i premie stanowiły w pierwszej kolejności wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a pozostała część stanowiła premię uznaniową.

W opinii z 30 grudnia 2019 r. biegły sądowy jednoznacznie stwierdził, iż w spornym okresie czasu pracodawca wypłacił powódce wszystkie należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1a w ten sposób, że powództwo oddalił.

Sąd odwoławczy oddalił też apelację strony pozwanej w zakresie zasądzenia na rzecz powódki kwoty 380,07 zł brutto tytułem wynagrodzenia za przestój. Postępowanie przed Sądem pierwszej instancji wykazało, że w zakładzie pracy pozwanej Spółki w okresie jesienno-zimowym pracowników wysyłano na przymusowy urlop bezpłatny z zobowiązaniem do pozostawania „pod telefonem” tj. w gotowości do pracy. Za taki czas pracy pracownicy nie otrzymywali żadnego wynagrodzenia. Taki stan rzeczy wynikał z faktu zmniejszonej ilości zamówień na towar pakowany przez pracowników zatrudnionych w dziale powódki.

Słusznie Sąd Rejonowy potraktował to jako „przestój” z winy pracodawcy, o którym mowa w art. 81 k.p. Skoro powódka pracowała w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym pracodawca powinien zapewnić w poszczególnych dniach pracę względnie zwolnić pracowników ze świadczenia pracy w dni, kiedy dostawy mięsa były mniejsze lub ich wcale nie było.

Sąd odwoławczy uznał, że również apelacja powódki zasługuje na częściowe uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji oddalił bowiem roszczenie powódki o zapłatę kwoty 16.639,36 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 października 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. uznając je za przedawnione zgodnie z § 307 ust. 1 i 2 BGB. Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów bezwzględnie wiążących lub semi-imperatywnych prawa państwa, które byłoby właściwe w braku wyboru prawa na podstawie łączników obiektywnych wyrażonych w art. 8 ust. 2, 3 i 4.

Nawet w przypadku wyboru prawa przez strony, istotne znaczenie ma prawo wskazane za pomocą łączników obiektywnych. Spektrum zastosowania prawa wybranego ulega dużemu zwężeniu, gdyż w każdym wypadku wybór nie uchyla zastosowania przepisów bezwzględnie wiążących (lub semi-imperatywnych) prawa wskazanego na podstawie łączników obiektywnych, jeżeli wynikająca z ich treści możliwa ochrona jest dalej idąca, niż wynikająca z prawa wybranego.

W konsekwencji, Sąd drugiej instancji zgodził się z apelującą, że wybór prawa może działać wyłącznie na korzyść pracownika, a w zaistniałym stanie faktycznym działa wprost odwrotnie. Regulacja zawarta w art. 8 ust. 4 zawiera tzw. regułę korekcyjną, zgodnie z którą, jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym, niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje prawo tego innego państwa. Wśród kryteriów pomocnych w ustalaniu ściślejszego związku można wskazać m.in. istnienie poprzednich umów o pracę poddanych prawu „tego innego państwa”, miejsce stanowiące centrum działań pracodawcy, miejsce zamieszkania lub siedziby pracownika i pracodawcy w tym samym („innym”) państwie.

Sąd Okręgowy zważył, że umowy zawarte przez strony w okresie od października 2014 r. do grudnia 2015 r. nie były pierwszymi umowami o pracę pomiędzy tymi podmiotami. Poprzedzały je cztery umowy: umowa o pracę na okres próbny z 1 marca 2011 r., umowa o pracę z 1 czerwca 2011 r., umowa o pracę z 30 grudnia 2011 r. oraz umowa o pracę z 29 marca 2013 r. Każdorazowo było dla nich właściwe prawo polskie. Nadto niewątpliwie miejsce stanowiące centrum działań pracodawcy, miejsce zamieszkania powódki i siedziby pracodawcy znajdują się w tym samym państwie, t.j. w Polsce.

Mając powyższe na uwadze Sąd odwoławczy przyjął, że prawem właściwym dla umów zawartych przez strony w spornym okresie czasu było prawo polskie. Tym samym do roszczeń powódki zastosowanie mają terminy przedawnienia roszczeń pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy, tj. okres 3 lat, który został przez powódkę dochowany.

Należność z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres od 1 października 2014 r. do 24 września 2015 r. wynosi 3.400,10 zł brutto. Sąd w całości podzielił wnioski zawarte w opinii biegłego z 30 grudnia 2019 r. Biegły sądowy stwierdził, iż jedynie w okresie od listopada 2014 r. do marca 2015 r. powódka nie otrzymała w pełni należności za pracę w godzinach nadliczbowych. Za pozostałe miesiące wynagrodzenie z tego tytułu zostało jej wypłacone.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w części, co pkt I.1. i III w części oddalającej powództwo.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez nieprawidłową wykładnię art. 78 § 2 k.p. i przyjęcie, że wypłacana u pozwanego premia stanowi fakultatywny składnik wynagrodzenia za pracę, w sytuacji, gdy premia określona w umowie o pracę stanowi obligatoryjny składnik wynagrodzenia, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że po wypłaceniu powódce wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kolejności wypłacane jest wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a dopiero w dalszej kolejności premia określona w umowie o pracę.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o:

1) uchylenie i zmianę wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku Białej z 25 czerwca 2020 r., sygn. akt: VI Pa 34/19:

a) pkt I.1. wyroku przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 24.761,37 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od 13 lipca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

b) pkt III wyroku poprzez zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki dodatkowej kwoty 13.239,26 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 13 lipca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

2) zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania w pierwszej i drugiej instancji oraz przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia do dnia zapłaty oraz opłatę skarbową od pełnomocnictwa;

3) ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia powyższych wniosków, uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

- oddalenie skargi kasacyjnej;

- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Zarzut naruszenia art. 78 § 2 k.p. nie zasługiwał na uwzględnienie. Należy podzielić pogląd, zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jednorodnego. Zazwyczaj składa się ono z elementów zróżnicowanych pod względem charakteru prawnego i wysokości. Jedynym, jednakże, obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę – zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2014 r., II PK 45/14, LEX nr 1777872).

Nie można zatem podzielić argumentacji skarżącej, że premia przyznana w umowie o pracę również ma charakter obligatoryjny. Na kanwie niniejszej sprawy należy podkreślić, że świadczenie zagwarantowane powódce nie stanowiło w ogóle premii, a nagrodę. O charakterze świadczenia bowiem, a zatem czy jest ono premią czy nagrodą decyduje to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Natomiast z

nagrodą mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje swobodnym uznaniem. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwały: z 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; z 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; z 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192). „Premia uznaniowa” przewidziana w umowie o pracę powódki miała charakter uznaniowy, jej przyznanie zależne była wyłącznie od decyzji pracodawcy, co oznacza, że stanowiła nagrodę, a nie premię.

Pełnomocnik skarżącej myli natomiast pojęcie „obligatoryjnego” składnika wynagrodzenia z pojęciem składnika wynagrodzenia o charakterze roszczeniowym. Faktycznie bowiem, uregulowanie zasad nabycia pewnych dodatkowych składników wynagrodzenia, takich jak premia, w aktach wewnętrznych lub w aktach kreujących stosunek pracy nadaje im roszczeniowy charakter, co pozwala na ich dochodzenie w postępowaniu sądowym. Jednak nie oznacza to, że mają one charakter obligatoryjny. Nigdy bowiem, poza ewentualnymi przypadkami, gdy wynikałoby to z przepisów szczególnych, premia nie ma charakteru obligatoryjnego, bowiem nie ma bezwzględnego obowiązku jej wypłacenia. Już sam fakt, że nabycie prawa do premii uzależnione jest od spełnienia przesłanek określonych w akcie, który wprowadza prawo do premii świadczy o tym, że jest to świadczenie fakultatywne, którego obowiązek wypłaty powstaje jedynie w przypadku spełnienia tychże przesłanek.

Jak zatem wynika z powyższych argumentów, skarga powódki nie mogła zostać uznana za zasadną.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 w związku z § 10

ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1801).

[as]

l.n