

## POSTANOWIENIE

Dnia 16 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko W. S.A. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 16 czerwca 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.  
z dnia 17 września 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350 (jeden  
tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł, tytułem zwrotu kosztów procesu w  
postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. , wyrokiem z dnia 17 września 2018 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 28 lutego 2018 r. i dodatkowo, poza zasądzoną już sumą pieniężną, zasądził od pozwanego na rzecz A. M. kwotę 19.158,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami.

W sprawie ustalono, że A. M. w dniu 22 sierpnia 2011 r. zawarł z W. S.A. z siedzibą w W. umowę o pracę na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem akordowym, zależnym od ilości przejechanych kilometrów, a także rodzaju przewożonego ładunku. W umowie o pracę strony ustaliły wynagrodzenie akordowe w wysokości 0,26 zł za przejechany kilometr, 1,80

zł za tonę przewiezioną paszy, 1,80 zł za tonę przewiezionego surowca. W umowie określona została również stawka osobistego zaszeregowania w wysokości 3 zł, służąca do wyliczania wynagrodzeń za obsługę codzienną, dodatku za godziny nadliczbowe, innych wynagrodzeń wynikających z przepisów prawa pracy zgodnie z Regulaminem Wynagradzania pracowników W. S.A.

Ustalając liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda w okresie objętym pozwem, sąd miał na względzie karty drogowe składane przez powoda oraz dane z tachografu zamontowanego w pojeździe, którym on poruszał się. Jednocześnie sam powód prowadził dokumentację czasu pracy, z której wynika ilość godzin nadliczbowych przepracowanych w poszczególnych miesiącach.

W przedmiotowej sprawie spór dotyczył dwóch kwestii. Po pierwsze, czy powodowi poza dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało również normalne wynagrodzenie. Po drugie, czy strony mogły ustalić w umowie stawkę osobistego zaszeregowania, stanowiącą podstawę ustalania wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na kwotę 3 zł za godzinę i wobec tego, czy wypłacenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w tej wysokości, zaspokajało w całości roszczenie powoda z tego tytułu.

Sąd Rejonowy przyjął, że postanowienia umowy w zakresie dotyczącym sposobu ustalania i wysokości wynagrodzenia były nieważne, a w ich miejsce zastosować należało przepisy art. 6 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2177).

Sąd Okręgowy, uzupełniając postępowanie dowodowe uznał, że system wynagradzania obowiązujący powoda i nominalnie nazwany akordowym w rzeczywistości nim nie jest, a wypłacona powodowi „kilometrówka” była należnym wynagrodzeniem jedynie za nominalny (normatywny) czas jego pracy. Stąd Sąd Okręgowy zlecił ponowne przeliczenie „normalnego wynagrodzenia” za godziny nadliczbowe przy przyjęciu, że otrzymywane przez powoda wynagrodzenie stanowiło zapłatę jedynie za normatywny czas pracy. Ponadto Sąd Okręgowy zlecił ponowne przeliczenie dodatku do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, tj. wyliczenia wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych należną

powodowi przyjmując, że powinien być on obliczony w wysokości 60% wynagrodzenia wskazanych w przepisie art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 328 § 2 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p. oraz art. 151 § 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, wyrażonego w pytaniu: czy możliwe i zgodne z prawem jest ustalenie przez strony umowy o pracę stawki osobistego zaszeregowania pracownika dla potrzeb wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 3 zł za godzinę, a więc na poziomie niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę? Nadto skarga jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. W sprawie skarżący powołał się na dwie podstawy, a mianowicie istotne zagadnienie prawne oraz podstawę z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.

Z istotnym zagadnieniem prawnym mamy do czynienia, gdy chodzi o problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter nowy i rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozstrzygnięcie nie jest możliwe za pomocą zwykłej wykładni prawa. Tym samym jego znaczenie będzie nie tylko pomocne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Nie jest zagadnieniem prawnym stwierdzenie o potrzebie dokonania oceny prawnej w określonym zakresie, skoro skarżący nie przedstawia argumentów, które świadczyłyby o możliwych rozbieżnościach interpretacyjnych, innych niż ocena, którą przyjął sąd drugiej instancji. Wywody przedstawione w skardze kasacyjnej, ograniczone do zgłoszenia

wątpliwości, w istocie pozorują zagadnienie prawne (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790).

Podstawą obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, za podstawę należy przyjąć 60% wynagrodzenia. Trzeba zaznaczyć, że pojęcie wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania jest różne od pojęcia „normalnego wynagrodzenia”. Wynagrodzenie takie jest obliczane zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego, co wynika z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 927).

Wynagrodzenie za pracę stanowi przedmiot świadczenia pracodawcy, które wynika ze stosunku pracy. Wynagrodzenie za pracę stanowi obowiązkowe, wypłacane okresowo, świadczenie wynikające ze stosunku pracy, w zamian za pracę wykonaną z uwzględnieniem jej rodzaju, ilości oraz jakości. Kryterium pozwalającym stwierdzić, czy wynagrodzenie jest godziwe na gruncie art. 13 k.p., jest jego ekwiwalentność w stosunku do świadczonej pracy określonego rodzaju z uwzględnieniem jej ilości i jakości. Stąd też, w przypadku, gdy wynagrodzenie ustalone w umowie, zostanie ukształtowane na poziomie niższym od wynagrodzenia minimalnego, zastosowanie będzie miał przepis art. 18 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienie takie nie będzie ważne, a w jego miejsce znajdą zastosowanie przepisy o wynagrodzeniu minimalnym. Należy również podkreślić, że przepisy regulujące kwestie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych są przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi. Oznacza to, że ich ewentualna modyfikacja może mieć miejsce tylko z korzyścią dla pracownika. Nie ma zatem przeciwwskazań, aby pracodawca ustalił w regulacjach wewnętrznych wyższe dodatki za pracę w godzinach

nadliczbowych niż te, które wynikają z k.p. Natomiast za całkowicie niedopuszczalne należy uznać, stosowanie przez pracodawców takich regulacji, które pogarszałyby pozycję pracownika w stosunku do tej, która wynika z k.p. Tego rodzaju postanowienia, będą nieważne, a w ich miejsce wejdą odpowiednie postanowienia kodeksowe (zob. S. Kryczka: Wynagrodzenie za pracę - wybrane problemy, Służba Pracownicza 2014 nr 5).

Mając powyższe na uwadze, nie można również przyjąć, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, gdyż doszło do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323). Tego rodzaju atrybutów w odniesieniu do wskazanego we wniosku art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p.c. i art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, skarżący nie przedstawił. Dokonana w tej mierze wykładnia przez Sąd Okręgowy jest typowa, w dopuszczalnych granicach wyznaczonych przez zasady swobodnej oceny dowodów, co finalnie niweczy istnienie omawianej podstawy przysądu.

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398<sup>21</sup> k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265).