



Sygn. akt III PK 74/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. D.

przeciwko C. Sp. z o.o. w W. i K. Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 sierpnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 27 kwietnia 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę
Sądowi Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania
oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 4 października 2016 r. zasądził od strony pozwanej K. Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda J. D. kwotę 1.210,98 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 80,02 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 lutego 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (pkt I), umorzył postępowanie odnośnie do żądania zapłaty kwoty 163,07 zł brutto (pkt II), oddalił powództwo przeciwko pozwanej K. Spółce z o.o. w W. w pozostałym zakresie (pkt III) oraz odnośnie do dopozwanej C. Spółce z o.o. w W. (pkt IV) oraz orzekł o kosztach postępowania (punkt V-VIII wyroku) a także wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt IX).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód świadczył pracę równolegle na rzecz dwóch podmiotów działających w ramach tej samej grupy kapitałowej - od dnia 1 września 2011 r. na rzecz pozwanej K. Spółki z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika ochrony - konwojenta w pełnym wymiarze czasu pracy, a od dnia 5 września 2011 r. na rzecz dopozwanej C. Spółki z o.o. w W. na podstawie kolejnych umów zlecenia. Umowa o pracę przewidywała, że pracownikowi pracującemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 150 zł brutto miesięcznie. Przedmiotem umów zlecenia była ochrona, obsługa i serwisowanie bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsługa korespondencji, dokonywanie czynności zdawczo - odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami. Na podstawie umów zlecenia powód wykonywał również czynności związane z konwojowaniem wartości pieniężnych. Zgodnie z umową, mógł za zgodą pozwanej Spółki C. powierzyć wykonywanie świadczonych zadań osobie trzeciej, w takim przypadku zobowiązany był zawiadomić niezwłocznie Spółkę o osobie i miejscu zamieszkania swojego zastępcy, który powinien legitymować się kwalifikacjami umożliwiającymi mu wykonanie zlecenia. Koszty wyposażenia w narzędzia i materiały niezbędne do wykonania zlecenia ponosiła pozwana Spółka C., zaś zleceniobiorca zobowiązany był do zapłaty odszkodowania w wysokości równiej ich

wartości w przypadku zniszczenia lub utraty w/w materiałów. W razie nienależytego wykonania zlecenia, niewykonania go lub niewykonania w określonym terminie, powód zobowiązał się do zapłat kary umownej w wysokości 20% wartości miesięcznego wynagrodzenia przysługującego z tytułu umowy zlecenia, zaś Spółka uprawniona była do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej. Z tytułu umów zlecenia zawartych w spornym okresie powód osiągnął od pozwanej Spółki C. wynagrodzenie w łącznej kwocie 41.625,95 zł.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pracodawca nie sporządzał harmonogramu pracy powoda. Pomiędzy godzinami 21:00 a 22:00 powód, tak jak inni pracownicy, otrzymywał telefonicznie informację, o której godzinie ma się zgłosić do pracy następnego dnia. Wówczas w oddziale pracodawcy przebierał się w umundurowanie służbowe i pobierał broń, bez której praca nie mogła być świadczona. Godzina pobrania broni była odnotowywana w „Księdze wydania - przyjęcia broni i amunicji”, była to jednocześnie godzina rozpoczęcia pracy. Następnie powód udawał się do biura, gdzie otrzymywał ustaloną przez dyspozytora kartę zadań, tj. trasę konwoju na cały dany dzień z wyszczególnieniem punktów, godzin pobrań i zdania wartości itp. Potem pobierał klucze do bankomatów, sejfów, szyfry do bankomatów, pełnomocnictwa, pieczętki, udawał się do licznarni po zasłki i kasety bankomatowe. Po wykonaniu tych czynności konwój wyruszał w trasę zgodnie z kartą zadań. Karta zadań nie uwzględniała podziału na czynności wykonywane w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia. Po wykonaniu wyznaczonych zadań służbowych konwój zjeżdżał do bazy, tj. biura terenowego w R.. Na miejscu powód, tak jak inni pracownicy, zdawał broń i rozliczał się z dokumentacji. W „Księżce wydania - przyjęcia broni i amunicji” wpisywano godzinę zdania broni. Pracownikom przedstawiano do podpisu „książki broni” obu Spółek, nie wiedzieli, kiedy i dlaczego jest im przedkładana konkretna książka. W razie przerwy w świadczeniu pracy należało zdać broń, nie można było jej przechowywać, np. w samochodzie, ponieważ nie był do tego przystosowany. Nie było żadnego rozróżnienia w sposobie i zakresie świadczenia pracy z uwagi na jej wykonywanie na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenia. To, czy powód wykonywał daną czynność na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenia, zależało od liczby przepracowanych godzin - po przekroczeniu miesięcznego

nominału czasu pracy naliczano godziny ponadwymiarowe w ramach umowy zlecenia. W 2012 r. wprowadzono zasadę, że przez trzy dni praca świadczona była na podstawie umowy o pracę, a dwa dni na podstawie umowy zlecenia. Umundurowanie w obu Spółkach było oznakowane tak samo. Powód dysponował jednym kompletem umocowania i przez cały czas wykonywania swoich obowiązków posługiwał się jedną pieczęcią pozwanej Spółki K.. Zleceniodawca C. nie przedstawiał ani pieczętki, ani innego oznakowania. Przez cały okres zatrudnienia powód rozpoczynał pracę w godzinach od 5:45 do 7:30 i kończył od 17:30 do 22:30, od poniedziałku do piątku, a w weekendy pełnił dyżury. W skali miesiąca pracował przez 3-4 dni weekendowe, a czasem 6 dni. Wynagrodzenie otrzymywane przez powoda od obu pozwanych stanowiło iloczyn przepracowanych godzin oraz stawki godzinowej. Pozwana Spółka K. nie prowadziła oficjalnej ewidencji czasu pracy, a jedynie roczne karty ewidencji czasu pracy, absencji i wynagrodzeń obejmujące normę czasu pracy, liczbę godzin przepracowanych w miesiącu i ewentualne adnotacje dotyczące urlopów pracownika i zwolnień lekarskich. Z ewidencji tej nie wynika, aby powód w spornym okresie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Według regulaminu pracy pozwanego pracodawcy czas pracy wynosi przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, stosowany jest też równoważny czas pracy, tj. przedłużony wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców - do 10 godzin na dobę. Faktycznie powód pracował w systemie podstawowego czasu pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, nie otrzymywał dni wolnych od pracy ani nie korzystał z krótszego czasu pracy w inne dni, zgodnie z zasadą równoważenia czasu pracy. W spornym okresie pracował w godzinach nadliczbowych.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy przyjął, że powód świadczył pracę wyłącznie na rzecz pozwanej Spółki K. na podstawie umowy o pracę, pracując w godzinach nadliczbowych. Jego praca w ramach umów zlecenia w rzeczywistości wykonywana była bowiem na polecenie i pod kierunkiem Spółki K. w ramach umowy o pracę, natomiast kwestią techniczno-organizacyjną było dokumentacyjne przypisywanie wykonanej pracy pozwanej Spółce C. wtedy, gdy przekraczała normy czasu pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z art. 22 § 1²

k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie. Umowa zlecenia funkcjonowała równolegle z umową o pracę i na jej podstawie powód wykonywał tożsame czynności związane z ochroną mienia (konwojowanie/serwisowanie). Jednak w rzeczywistości wykonywał pracę wyłącznie na rzecz pracodawcy, o czym świadczy jednolite umundurowanie i identyfikator przez cały okres wykonywania obowiązków służbowych, ten sam przełożony i katalog obowiązków. Jedynie godziny przepracowane poza normatywnym czasem pracy pracodawca zaliczał do pracy wykonywanej w ramach umowy zlecenia. Stworzono tym samym pozór zawarcia niezależnej umowy zlecenia wyłącznie w celu obchodzenia przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Powodowi przedkładano jednocześnie do podpisu rachunki za realizację umów zlecenia, których nigdy samodzielnie nie opracowywał. Nie odróżniał on podmiotów, na rzecz których świadczył pracę i nie miał dostatecznego rozeznania, że w konfiguracji tej występują dwie różne Spółki. Nie był przy tym w stanie wskazać, kiedy świadczył pracę w oparciu o umowę o pracę, a kiedy w oparciu o umowę zlecenia. Co istotne, przedmiotem działalności pracodawcy i zleceniodawcy jest ochrona osób i mienia, a podmioty te współpracują ze sobą na zasadzie podwykonawstwa. Zgoda powoda na zawarcie umowy zlecenia była motywowana chęcią utrzymania zatrudnienia. Sąd Rejonowy podniósł, że umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania w sytuacji, gdy nie jest realizowana, a praca, o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim wypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności) ani ustalenia, czy praca była rzeczywiście wykonywana w warunkach cywilnoprawnych, a nie stosunku pracy. W konsekwencji - zdaniem Sądu Rejonowego - czas pracy przepracowany przez powoda w ramach umów zlecenia w istocie stanowił realizację łączącego go z pozwaną Spółką K. stosunku pracy i przekroczenie nominalnego czasu pracy w każdym okresie rozliczeniowym stanowi o pracy w godzinach nadliczbowych, a umowy zlecenia w ogóle nie były wykonywane. A zatem, skoro w spornym okresie powód świadczył pracę na rzecz

pozwanego pracodawcy w godzinach nadliczbowych to, co do zasady przysługiwało mu roszczenie o wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkiem z tego tytułu. Zważywszy, że powód dochodził zarówno normalnego wynagrodzenia, jak i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy zaliczył wypłaty z tytułu umów zlecenia na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z opinii biegłego sądowego wynikało, że należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 42.836,93 zł (odsetki: 9.106,03 zł) w większości zostało skompensowane wynagrodzeniem wypłaconym mu z tytułu umów zlecenia, wynoszącym 41.625,95 zł. W tej sytuacji Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda jedynie brakującą kwotę 1.210,98 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w części dotyczącej punktów III i V. Domagał się zmiany wyroku w zaskarżonej części przez zasądzenie od pozwanej K. Spółki z o.o. w W. na jego rzecz łącznej kwoty 42.836,93 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zarzucił sprzeczność poczynionych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że Spółka C. wypłacała mu wynagrodzenie za pracę i za godziny ponadnormatywne należne od pracodawcy Spółki K. i że wynagrodzenie to przyjmował.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie V w ten sposób, że nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej (pkt I), oddalił dalej idącą apelację (pkt II) oraz nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za drugą instancję (pkt III).

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji, według których mimo zawarcia umów zlecenia powód wykonywał pracę w ramach stosunku pracy z pozwaną Spółką K. oraz na rzecz tej Spółki pracował w godzinach nadliczbowych. Prawidłowe są również wywody odnośnie do możliwości uwzględniania na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia wypłaconego powodowi przez zleceniodawcę. Powód nie dochodził wyłącznie samego dodatku, ale również normalnego wynagrodzenia za pracę. W takim przypadku zaliczenie wypłat mogłoby zostać wyłączone wówczas, gdyby powód dochodził zapłaty jedynie

dodatku (kompensowanie dodatku z normalnym wynagrodzeniem byłoby niedopuszczalne). Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że konstrukcja prezentowana przez powoda prowadziłaby do nieuzasadnionego uprzywilejowania go, a nawet do uzyskania wypłaty w wymiarze większym niż wynika to z obowiązujących przepisów. Stąd zarzuty apelacji są bezzasadne. W dalszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę było ustalane w kwocie odpowiadającej wartości płacy minimalnej. Skoro w istocie strony łączył jeden stosunek prawny (umowa o pracę), a umowy zlecenia były umowami niewykonywanymi, to konsekwentnie należało dla tego stosunku przyjąć jednolitą stawkę wynagrodzenia z umowy o pracę, a nie dwie różne, tylko zsumowane. W ocenie Sądu Okręgowego, czas przepracowany przez powoda w ramach umów zlecenia stanowił realizację stosunku pracy i stanowił pracę w godzinach nadliczbowych. Kwoty otrzymanego wynagrodzenia od zleceniodawcy Spółki C. z tytułu umów zlecenia, które z samego założenia obu Spółek przekładały się na gratyfikację pracy powoda w nadgodzinach w ramach stosunku pracy, w znacznej części pokryły należności wynikające z pracy w godzinach nadliczbowych. Te wypłacone kwoty w istocie stanowiły zapłatę za godziny nadliczbowe i tak je rozumieli sami pracownicy. Dlatego w pełni zasadne i zgodne zasadami doświadczenia życiowego wydaje się zaliczenie tych kwot na poczet żądania objętego pozwem. Skoro powód stara się wyodrębnić stosunek prawny ze Spółką C. w zakresie wynagrodzenia wypłaconego z zawartych umów zlecenia, to w razie wyodrębnienia tych umów okaże się, że czynności powoda nie były wykonywane w ramach pracowniczego statusu i nie zwiększają czasu pracy u pracodawcy. Konsekwencją będzie brak godzin nadliczbowych wypracowanych u pozwanego pracodawcy, co czyni pozew bezzasadnym już od podstawy formowania żądań. Natomiast powód dochodził zarówno normalnego wynagrodzenia, jak i dodatku, zatem należało dokonać zaliczenia wypłaconych wynagrodzeń z tytułu umów zlecenia na poczet wyliczonego i należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Podmioty stanowiące stronę pozwaną w sprawie oraz stronę umów zlecenia należą do tej samej grupy kapitałowej, składy osobowe organów tych Spółek są podobne. Stąd mimo ustalenia, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, jego roszczenia zostały w większości zaspokojone przez wypłaty

dokonane przez zleceniodawcę. Ponadto wierzytelność pracownika mogą zaspokoić inne niż pracodawca prawne podmioty. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 157/13 (LEX nr 1496276), odnosi się do kwestii, czy pracownik może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby osoba ta działała bez wiedzy dłużnika. Z akt niniejszej sprawy wynika natomiast, że pracodawca doskonale orientował się i godził na opisane rozliczenia z pracownikami w zakresie umów zlecenia, co oznacza, że pozwana Spółka C. mogła zapłacić powodowi kwoty spornych wynagrodzeń.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając wyrok w części oddalającej apelację i wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpatrzenia i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skargę kasacyjną oparto na obydwu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie:

1) art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i nierozpoznanie wszystkich wskazanych zarzutów apelacyjnych;

2) art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa oraz niewyjaśnienie podstawy materialno- prawnej, z powodu której Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa materialnego za niezasadne;

3) art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 22 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że: a) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może być zapłacone pracownikowi przez inny podmiot niż pracodawca, b) na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym na poczet ujętych w tym wynagrodzeniu świadczeń publicznoprawnych w postaci składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy, można zaliczyć świadczenia pieniężne wypłacone bezpośrednio pracownikowi przez inny podmiot niż pracodawca, c) kompensowaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z kwotami zapłaconymi przez inny podmiot niż pracodawca podlega normalne wynagrodzenie i dodatek, gdy są dochodzone łącznie, a sam dodatek należny z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie podlega skompensowaniu tylko w przypadku, gdy jest dochodzony odrębnie od

normalnego wynagrodzenia;

4) art. 151¹ § 1 k.p. oraz art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i odmowę zasądzenia od pozwanej Spółki K. na rzecz powoda kwoty 41.625,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty w sytuacji, gdy należności te nie zostały zapłacone przez stronę pozwaną będącą pracodawcą.

Powód podniósł, że Sąd Okręgowy lakonicznie wskazał, iż w przypadku, gdy pracownik dochodzi w ramach wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie normalnego wynagrodzenia i dodatku, to na poczet takiego wynagrodzenia można zaliczyć świadczenia spełnione przez inny podmiot niż pracodawca (zleceniodawcę, z którym pracownik miał w tym samym czasie zawartą umowę cywilnoprawną), a przy dochodzeniu samego tylko dodatku takie zaliczenie nie byłoby możliwe. Z art. 151¹ § 1 k.p. wynika, że normalne wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych są składnikami jednego świadczenia jakim jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Z cytowanego przepisu ani z żadnego innego nie wynika, aby te składniki wynagrodzenia za pracę miały odrębny charakter. Ustawodawca różnicuje jedynie sposób obliczenia wysokości normalnego wynagrodzenia i dodatku (dodatek nie przysługuje, jeżeli za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzyma czas wolny - art. 151² § 3 k.p.). Zapłata pracownikowi ustalonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmującego oba składniki tego świadczenia lub tylko jeden z nich, rządzi się natomiast tymi samymi regułami co zapłata wynagrodzenia za pracę w normatywnych godzinach pracy. W związku z tym nie ma podstaw do różnicowania składników wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kontekście ich łącznego lub oddzielnego dochodzenia od pracodawcy, w tym w zakresie możliwości zaliczenia na poczet tych dwóch składników świadczeń wypłaconych przez inny podmiot (np. zleceniodawcę). Sprzeciwiają się temu art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 22 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p., gdyż zastosowana na gruncie prawa pracy regulacja prawa cywilnego dotycząca możliwości spełnienia świadczenia przez osobę trzecią nakazuje przyjąć, że wynagrodzenie za pracę, w tym za nadgodziny, może być zapłacone jedynie przez pracodawcę (art. 356 § 1 i 2 k.c.). Wyklucza to możliwość odwołania się do reguł

prawa cywilnego pozwalających zawrzeć pomiędzy dwoma podmiotami umowę, która będzie regulowała zasady spełnienia za dłużnika świadczeń przez podmiot trzeci. W tym kontekście nie można pominąć zasad regulowania składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy, stanowiących pochodną wynagrodzenia za pracę. Obowiązki opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy spoczywają w tym przypadku na pracodawcy. W związku z tym wykluczona jest możliwość zaliczenia na poczet nadgodzin świadczeń wypłaconych przez zleceniodawcę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną obie strony pozwane wniosły o oddalenie skargi oraz zasądzenie od skarżącego na ich rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w skardze zarzuty kasacyjne są usprawiedliwione.

Ocena naruszenia prawa materialnego zwłaszcza w postaci niewłaściwego zastosowania lub niezastosowania określonej normy jest w postępowaniu kasacyjnym możliwa tylko wtedy, gdy nie istnieje kwestia podstawy faktycznej orzekania. Do takiej sytuacji dochodzi w przypadku, kiedy strona nie zgłasza w skardze kasacyjnej żadnych zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania albo zarzuty zgłoszone w tym zakresie okazały się nieuzasadnione lub też ze względu na treść art. 398³ § 3 k.p.c. są niedopuszczalne. Wówczas, w związku z treścią art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Stosownie do poczynionych uwag, należy w pierwszej kolejności rozważyć słuszność podniesionych zarzutów naruszenia przepisów postępowania w sposób wskazany w skardze kasacyjnej. Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego, nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacyjnych. W pierwszej kolejności zauważyć trzeba, że przez granice apelacji należy rozumieć granice, w których sąd drugiej instancji może i powinien rozpoznać

sprawę na skutek jej wniesienia. Określają je sformułowane w apelacji zarzuty i wnioski, granice zaskarżenia, a także granice kognicji sądu odwoławczego. W tak określonych granicach apelacji mieści się rozpoznanie wszystkich prawnomaterialnych aspektów sprawy niezależnie od postawionych zarzutów. Natomiast w odniesieniu do kwestii procesowych w postępowaniu apelacyjnym znaczenie mają tylko takie uchybienia prawu procesowemu, które zostały podniesione w apelacji i nie są wyłączone spod kontroli na podstawie przepisu szczególnego. Sąd odwoławczy może wziąć pod uwagę uchybienia procesowe popełnione przez sąd pierwszej instancji jedynie na zarzut podniesiony w apelacji. Bez ich podniesienia zarzutów tych nie może rozważać, chociażby w jego ocenie miały one wpływ na wynik sprawy (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Wbrew zarzutom skargi, Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odniósł się wszystkich materialnoprawnych aspektów sprawy, a mianowicie do charakteru prawnego umów i stosunków prawnych łączących powoda z pozwanym pracodawcą Spółką K. oraz ze zleceniodawcą Spółką C., jak też do dopuszczalności zaliczania na poczet wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia wypłaconego powodowi przez zleceniodawcę. W tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i argumentację prawną zawartą w uzasadnieniu Sądu pierwszej instancji, która wbrew twierdzeniom powoda nie jest lakoniczna. Zarzut nierozpoznania istoty sprawy jest zatem nieusprawiedliwiony. Wprawdzie w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego zabrakło wskazania podstawy prawnej usprawiedliwiającej zaliczenie wynagrodzenia z umowy zlecenia na poczet należności z racji pracy w godzinach nadliczbowych, co świadczy o naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c., ale nie przemawia za uznaniem, że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. O kwestii tej decyduje bowiem interpretacja przepisów prawa materialnego, jeśli byłaby niekorzystna dla powoda, to nie doszłoby do uchybienia przepisowi postępowania w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Okazuje się zatem, że rozstrzygnięcie co do skargi kasacyjnej nie zależy od przepisów proceduralnych.

Usprawiedliwione okazały się natomiast kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego. Związanie przez Sąd Najwyższy zarzutami skargi kasacyjnej

(art. 398¹³ § 1 k.p.c.) powoduje, że spod rozpoznania w rozpoznawanej sprawie uchylają się kwestie dotyczące „zrównania” zawartych przez strony umów o pracę i umów zlecenia, jak również przesądzenia, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych i wypracował świadczenia wyliczone przez Sąd pierwszej instancji. Na obecnym etapie postępowania istotne pozostaje wyłącznie to, czy dopuszczalne jest - na podstawie art. 356 k.c. - spełnienie świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przez inną osobę niż pracodawca, w szczególności przez spółkę należącą do tej samej grupy kapitałowej (holdingowej), do której należy pracodawca, z którą wiąże pracownika umowa zlecenia, a nadto, czy wypłacone pracownikowi przez ten inny podmiot świadczenie w postaci wynagrodzenia z umowy zlecenia może być zaliczane na poczet należnego od pracodawcy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy pozwany pracodawca, podobnie jak inne spółki z jego grupy kapitałowej, w tym Spółka C., zajmował się świadczeniem usług ochroniarskich. Z pracownikami - równolegle z nawiązaniem zatrudnienia pracowniczego - zawierano umowy zlecenia. W ramach tych umów „rozliczano” ponadwymiarowy czas pracy pracowników. Zamiast wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wypłacano im wynagrodzenie z umów zlecenia. Nie występowało tu jednak czytelne rozdzielenie zadań, wykonywanych w ramach każdej z umów. Zatrudnieni wykonywali pracę jako ochroniarze w tych samych obiektach. Podział stosunków zatrudnienia prowadził do stanu, w którym część (początek) zmiany w konkretnym dniu zatrudniony wykonywał, jako pracownik, a kończył pracę już jako zleceniobiorca na rzecz innego podmiotu zatrudniającego. Oceniając powyższe okoliczności na tle kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego nasuwa się pytanie, czy w przypadku przyjęcia, że praca wykonywana w ramach formalnie zawartej z podmiotem trzecim umowy zlecenia wchodzi w skład zobowiązania pracowniczego, dopuszczalne jest zaliczenie wypłaconego przez zleceniodawcę wynagrodzenia na poczet roszczeń dochodzonych przez pracownika z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Odpowiedź na to pytanie została już udzielona w orzecznictwie.

W pierwszym rzędzie należy zauważyć, że należności wypłacone powodowi w ramach umowy zlecenia miały zaspokoić dług z tego tytułu, a nie stanowić

zaspokojenie świadczenia pozwanego pracodawcy (art. 354 § 2 k.p. w związku z art. 300 k.p.). Na aspekt ten zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w powołanym przez Sąd pierwszej instancji wyroku z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 (OSNP 2014 nr 9, poz. 129), stwierdzając, że zaliczenie wypłaconego przez zleceniodawcę wynagrodzenia na poczet roszczeń dochodzonych od pracodawcy byłoby możliwe tylko w sytuacji przyjęcia, że pracodawcą pracownika była grupa spółek. Jednak taka możliwość została jednoznacznie wyłączona w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16 (OSNP 2017 nr 3, poz. 32). Uchwała ta przesądziła, że spółka kapitałowa wchodząca w skład „holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych”, a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa) jest pracodawcą, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.). Pracodawcą powoda, jak trafnie ustalił i ocenił Sąd Okręgowy, jest zatem wyłącznie pozwana Spółka K.. Czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są bowiem wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, skoro art. 22 k.p. w § 1 i § 1¹ obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. istotne jest jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258 czy z dnia 8 lipca 2015 r., II PK 282/14, OSNP 2017 nr 6, poz. 66).

W orzecznictwie słusznie podkreśla się, że osobisty charakter stosunku pracy oraz reguły ochronne dotyczące wynagrodzenia wyłączają zastosowanie przez art. 300 k.p. rozwiązania przewidzianego zarówno w art. 356 § 1 k.c., jak i w art. 356 § 2 k.c. Oznacza to, że spełnienie świadczenia przez zleceniodawcę nie zaspokaja roszczeń pracownika z racji pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik ma prawo dochodzić pełnej należności od pracodawcy, choć powinien liczyć się z roszczeniem regresowym zleceniodawcy (którego podstawą prawną będzie bezpodstawne wzbogacenie). Pogląd taki został już przedstawiony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 157/13 (LEX nr 1496276),

w którym stwierdzono, że szczególna właściwość stosunku prawnego łączącego pracownika z pracodawcą zakłada osobiste spełnianie świadczenia przez pracownika (w postaci wykonywania pracy określonego rodzaju - art. 22 § 1 k.p.) oraz stanowiące jego odzwierciedlenie osobiste spełnianie przez pracodawcę z kolei jego świadczenia (w postaci wypłacania wynagrodzenia - art. 22 § 1 k.p.). Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę wyklucza możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o spełnieniu świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inną osobę niż pracodawca. Pracodawca ma nie tylko obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Spoczywa na nim także - jako na płatniku - obowiązek obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87 § 1 k.p.). Pogląd ten został w całości podzielony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2017 r., III PK 147/16 (LEX nr 2427122), dotyczącym tego samego pozwanego pracodawcy. Nie można się przy tym zgodzić z twierdzeniem Sądu Okręgowego jakoby przeciwne stanowisko wynikało z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2015 r., II PK 282/14 (OSNP 2017 nr 6, poz. 66). W sprawie tej skargę kasacyjną wywiódł pracodawca, który nie podniósł zarzutu naruszenia art. 356 § 1 i 2 k.c., zatem Sąd Najwyższy nie miał okazji odnieść się do tego zagadnienia. Opatrznie Sąd odwoławczy zrozumiał również wywód Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11 (LEX nr 1211150). W sprawie zakończonej tym wyrokiem pracownik zarzucił naruszenie art. 91 § 1 k.p. przez uznanie, że zaliczenie wynagrodzenia wypłacanego mu z tytułu umów zlecenia zawartych z innym niż pracodawca podmiotem na poczet wynagrodzenia należnego mu z tytułu godzin nadliczbowych bez jego zgody wyrażonej na piśmie jest zgodne z prawem. W odpowiedzi Sąd Najwyższy uznał, że skoro wynagrodzenie ze zlecenia było wypłacane na bieżąco i zostało wypłacone za pracę (co miesiąc), to nie może być później potrącone i przez inny podmiot (pracodawcę). Przekaz ten świadczy, że również z powołaniem się na ten judykat nie da się obronić tezy postawionej przez Sąd Okręgowy.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni podziela wyrażony w powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., III PK 147/16, wydanym w analogicznej sprawie z powództwa innego

pracownika przeciwko pozwanej Spółce K., że niedopuszczalne jest spełnienie świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inny podmiot niż pracodawca. Pogląd ten ma *mutatis mutandis* pełne zastosowanie do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. obejmuje normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ciąży na pozwanym pracodawcy i nie może być skutecznie spełniony przez inny, niż pracodawca, podmiot, z którym pracownik zawarł umowę zlecenia. Obowiązek ten ciąży na pracodawcy również wtedy, gdy w czasie zatrudnienia pracownik, jak w niniejszej sprawie otrzymywał wynagrodzenie od pozwanego pracodawcy i od zleceniodawcy, przy czym godziny przepracowane poza normatywnym czasem pracy zaliczane były do pracy wykonywanej w ramach umowy zlecenia, chociaż obowiązki pracownika wykonującego pracę na podstawie tych umów niczym istotnym się nie różniły.

Podsumowując, z rozważań dokonanych powyżej wynika, że w orzecznictwie, wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, utrwalone jest stanowisko, iż nie jest dopuszczalne zaliczenie na poczet przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczeń pieniężnych wypłaconych pracownikowi z tytułu umowy zlecenia przez podmiot inny niż pracodawca, gdy pracownik dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia powołanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.