

POSTANOWIENIE

Dnia 18 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa W. B.

przeciwko T. Spółce Jawnej w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w godzinach nocnych, uzupełnienie wynagrodzenia za okres urlopu oraz chorobowego, ekwiwalent za pranie odzieży,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 stycznia 2023 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy

z dnia 28 października 2021 r., sygn. akt V Pa 62/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 28 października 2021 r., V Pa 62/21 oddalił apelację T. Spółkę Jawną w K. (pозwana) od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie, IV P 138/19 z 19 lutego 2021 r., którym zasądzono od pozwanej na rzecz W. B. (powód) kwotę 49.998,90 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot wskazanych szczegółowo w wyroku oraz kwotę 3.888,64 zł brutto wraz z

ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot wskazanych szczegółowo oraz oddalono powództwo w pozostałym zakresie.

Pozwana wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z 28 października 2021 r., zaskarżając ten wyrok w części, w której oddalono jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego w zakresie orzeczenia zawartego w pkt I tego wyroku (o zasądzeniu od pozwanej na rzecz powoda kwoty 49.998,90 zł wraz z odsetkami). Pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 72 § 1 k.c. i w związku z art. 300 k.p. oraz art. 65 § 1 k.c. i art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także art. 8 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwana powołała się na przesłankę oczywistej zasadności oraz ewentualne występowanie w sprawie zagadnienia prawnego. Zdaniem pozwanej, już na etapie postępowania apelacyjnego wskazywano, że to nie negocjacje tworzą umowę o pracę, lecz ich efekt w postaci późniejszego dokumentu, nawet jeśli ten nie odzwierciedla stanowisk stron prezentowanych podczas negocjacji. Według pozwanej sądy obu instancji nie dostrzegły tej oczywistości. W sytuacji zawarcia w formie pisemnej i wykonywania umowy o pracę zgodnie z postanowieniami tej umowy (co odnosi się przede wszystkim do pozwanego pracodawcy, naliczającego i wypłacającego wynagrodzenie określone w tej umowie), żadne oświadczenia składane podczas negocjacji przez pracodawcę nie stanowią oświadczenia woli, które miałyby składać się na umowę o pracę. Oświadczeniom pozwanej, które zostały złożone powodowi podczas negocjacji poprzedzających zawarcie na piśmie umowy o pracę, nie sposób zatem przypisać waloru oświadczenia woli, lecz jedynie obietnic, co paradoksalnie wynika z rozważań i ustaleń Sądów *meriti*. Brak odzwierciedlenia w pisemnych umowach negocjowanych uprzednio kwestii, nie uprawnia do twierdzenia, że istnieje alternatywny konsens stron co do treści stosunku pracy, zwłaszcza w tak istotnej kwestii jak wynagrodzenie pracownicze.

Ponadto pozwana wskazała, że zarzut, odnoszący się do naruszenia art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 72 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a stanowiący o tym, że stanowisko zaprezentowane przez pozwaną pracownikom podczas negocjacji płacowych w 2015 r. i 2017 r. nie było jej oświadczeniem woli, jest oczywiście uzasadniony. Podobnie, oczywiście zasadny jest – w ocenie pozwanej - ewentualny

zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. oraz art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jeśli bowiem Sądy dokonywały wykładni pisemnej umowy o pracę i aneksu z wyłączeniem znaczenia ich treści, uwzględniając zamiar wyłącznie jednej strony tych umów (powoda), pomijając cel oraz sposób ich wykonywania przez niemal trzy lata, to takiej wykładni nie sposób przeprowadzić legalnie, tj. zgodnie z dyrektywami określonymi w zarzucanych przepisach.

Pozwana podniosła też, że występujące w sprawie zagadnienie prawne sprowadza się do wskazania konsekwencji nieważności postanowień umowy o pracę o wynagrodzeniu. Chodzi bowiem o następstwa po wyeliminowaniu oczywistej, nakreślonej wyżej kwestii, że nie może nieważnego wynagrodzenia z umowy o pracę zawartej na piśmie zastąpić kwota wynagrodzenia miesięcznego, zwanego zasadniczym, omawiana jedynie podczas negocjacji, która nie została zapisana w tych umowach. Podniosła, że w przypadku braku wiążących strony ustaleń co do wynagrodzenia pracowniczego, sądy nie są uprawnione — w świetle norm wywiedzionych z art. 11 k.p., art. 13 k.p. i 78 § 1 k.p. — do określenia godziwego wynagrodzenia pracownika, zaś jedynie do sprawdzenia, czy wypłacone pracownikowi wynagrodzenie mieści się w minimalnym standardzie ustawowym. Bowiem jedynie co do rzeczywiście wypłaconego wynagrodzenia (nie większego) istniał konsens stron stosunku pracy.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł powód, wnosząc o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przypisanych wraz z ustawowymi odsetkami od prawomocności orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pozwana wniosła analogicznie sformułowane skargi kasacyjnej w podobnych sprawach, a Sąd Najwyższy w wyroku z 22 listopada 2022 r., III PSKP 15/22 oddalił skargę kasacyjną strony pozwanej, zaś już postanowieniami: z 28 kwietnia 2022 r., III PSK 204/22; z 16 listopada 2022 r., III PSK 28/22 odmówił ich rozpoznania. Sąd

Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela zapatrywania prawne wyrażone w uzasadnieniu powołanych wyżej orzeczeń.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę

zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Natomiast w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku powinno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw.

Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Odnosząc się do powołanej w skardze kasacyjnej przesłanki oczywistej zasadności należy przede wszystkim podkreślić, że wbrew zawartym w skardze twierdzeniom miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego nie stanowiła jedynie odzwierciedlenia stanowisk stron zaprezentowanych w czasie negocjacji poprzedzających zawarcie umów o pracę. Jak zostało ustalone w sprawie, w 2015 r. na spotkaniu rekrutacyjnym przedstawiciele konsorcjum, w tym strony pozwanej uzgodnili wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup pracowników ochrony, co potwierdzały zeznania uczestniczących w tym spotkaniu świadków. W Protokole ustaleń z 16 stycznia 2017 r. ze spotkania Prezesa pozwanej, który został sporządzony przez Prezesa C.T. ustalono, że od 1 stycznia 2017 r. pracownicy otrzymają 15% podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego. W protokole wskazano kwotę 2.500 zł, nie wymieniono stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. W ustaleniach Sądów *meriti* szczególnie istotne jest jednak to, że w umowie o pracę powód miał ustalone wynagrodzenie, które składało się ze stawki godzinowej płacy zasadniczej w kwocie 7 zł za godzinę brutto, płacy miesięcznej za normatywne godziny pracy w stawce nie mniejszej niż 2.500 zł brutto oraz stawki za pracę w godzinach nadliczbowych w kwotach 15,30 zł brutto za każdą godzinę nadliczbową brutto dodatek bhp w wysokości 300 zł netto za każdy miesiąc pracy a także dodatek funkcyjny 200 zł brutto za przepracowany pełny miesiąc.

Sąd Okręgowy stwierdził też, że analiza warunków umowy o pracę powoda w odniesieniu do pozostałego materiału dowodowego doprowadziła do wniosku, że warunki zostały arbitralnie narzucone już po zakończonych negocjacjach przez pracodawcę i są nie tylko mniej korzystne od przepisów prawa pracy, ale również od postanowień Regulaminu wynagrodzenia obowiązującego u strony pozwanej. W rzeczywistości strona pozwana będąc w pełni świadoma, że do zapewnienia

całodobowej ochrony obiektów spółki K. zatrudnieni przez nią pracownicy ochrony powinni pracować w godzinach nadliczbowych, opracowała warunki umowy w taki sposób, żeby ograniczyć koszt wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wprowadzając przy tym w błąd podczas negocjacji płacowych swoich pracowników. Sądy podkreśliły, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest zwykłym wynagrodzeniem podwyższonym o dodatek za pracę ponad normę czasu pracy. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, który w swoich rozważaniach wyjaśnił, że „płaca miesięczna za normatywne godziny pracy nie mniejsza niż 2500 zł” stanowiła wynagrodzenie zasadnicze pracowników, na które strony się umówiły, a wskazane stawki godzinowe miały na celu jedynie obejście przepisów o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe. Wskazanie stawki godzinowej, co wynika z opinii biegłej sądowej wpłynęło niekorzystnie na wyliczenie wysokości wynagrodzenia nie tylko za godziny nadliczbowe, ale również wynagrodzenia za czas urlopu i choroby oraz pracy w godzinach nocnych. Suma wynagrodzenia ustalona na podstawie wskazanej stawki godzinowej wraz z dodatkami nie pozwalała na osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu. Natomiast postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia pracowników, w tym powoda, określonego stawką godzinową i jednocześnie miesięczną (płaca miesięczna za normatywne godziny pracy nie mniejsza niż ...) są ze sobą sprzeczne, przy czym tylko ustalenia dotyczące płacy miesięcznej są zgodne z przepisami Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, co stanowiło okoliczność bezsporną.

Sądy obu instancji ustaliły równocześnie, że okoliczność bezsporną w sprawie stanowiła liczba przepracowanych przez powoda nadgodzin, która była w sposób prawidłowy ewidencjonowana przez pracodawcę. Sądy stwierdziły, że niezasadnie pozwana argumentowała, że kwota zawarta w umowie w wysokości 2.500 zł brutto nie była stawką zasadniczą, a jedynie gwarantowanym wynagrodzeniem, które było uzupełniane dodatkiem wyrównawczym. Zdaniem pracodawcy zasadnicze wynagrodzenie było określone w umowie stawką godzinową w wysokości 7 zł brutto. Natomiast dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynosił zgodnie z umowami: 15,30 zł brutto. Postępowanie dowodowe wykazało, że były nieprawidłowości w wyliczaniu wynagrodzenia za

przepracowane godziny nadliczbowe, gdyż powinno ono odnosić się do stawki wynagrodzenia zasadniczego, która zgodnie z umową o pracę wynosiła 2.500 zł. Zatem Sądy ustaliły, że wystąpiły nieprawidłowości w wyliczaniu wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, gdyż w sytuacji, gdy nie zostały określone inne stałe składniki wynagrodzenia, powinno ono odnosić się do stawki wynagrodzenia zasadniczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2019 r., III PK 32/18, LEX nr 2644631 i powołane tam orzecznictwo), która zgodnie z umową o pracę wynosiła 2.500 zł (za normatywne godziny pracy, a więc bez uwzględnienia czasu przepracowanego w godzinach nadliczbowych).

Nie można zatem zgodzić się z sugestią skarżącej, jakoby miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego nie znalazły odzwierciedlenia w zawartej w powodem (pisemnej) umowie o pracę. Okoliczności te powodują, że oceniany wniosek nie przekonuje o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, rozumianej jako efekt sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji.

Wymaga w tym miejscu podkreślenia, że co do zasady oczywiście możliwe jest ustalenie w umowie o pracę mieszanego systemu wynagradzania pracownika, z tym jednakże zastrzeżeniem, że zastosowanie w praktyce jednej z określonych w umowie stawek zaszeregowania nie może prowadzić do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia niższego od tego, które uzyskałby on po zastosowaniu drugiej stawki. Obowiązuje bowiem zasada korzystności, która przejawia się w tym, że spośród stawek osobistego zaszeregowania (godzinowej lub miesięcznej) należy wybrać tę, która zapewni pracownikowi wyższe wynagrodzenie miesięczne. Przy czym każda z tych stawek może być uznana za normalne wynagrodzenie w rozumieniu art. 151¹ k.p. stanowiące podstawę do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże pod warunkiem, że do tego obliczenia zostanie przyjęta stawka korzystniejsza. Jak ustaliły natomiast Sądy *meriti*, faktyczna kwota wynagrodzenia obliczona dla powoda przez skarżącą na podstawie określonych w umowie o pracę stawek godzinowych wraz z dodatkami nie pozwalała na osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu, również określonego przecież w tych umowach jako kwota gwarantowana (nie mniejsza niż) „za normatywne godziny pracy”.

Należy również wskazać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, w myśl którego ustalenie treści oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych i wchodzi w zakres podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sądu, a uchybienia w tym zakresie mogą być - z ograniczeniami przewidzianymi w art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c. - wykazywane w jedynie ramach podstawy przewidzianej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Nie wystarczy więc zarzut naruszenia art. 65 k.c. oraz twierdzenie, że wola stron umowy była inna niż ustalono, gdy nie zostały podważone ustalenia, na podstawie których stwierdzono taką wolę stron (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 kwietnia 2006 r., I CSK 175/05, LEX nr 424367; z 26 stycznia 2011 r., I UK 281/10, LEX nr 786372; z 23 stycznia 2012 r., II UK 93/11, LEX nr 1163333; z 4 kwietnia 2014 r., II CSK 405/13, LEX nr 1480316).

Odnosnie do sugerowanego przez skarżącą zagadnienia prawnego, Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że skarżąca formułuje je na tle wykładni art. 18 § 2 k.p. (wymieniając równocześnie art. 11 k.p., art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p.), które nie zostały jednak przez nią powołane w podstawach zaskarżenia. Tymczasem, zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest zaś pogląd, że nie stanowi okoliczności uzasadniającej rozpoznanie skargi kasacyjnej potrzeba wykładni przepisów, których naruszenie nie zostało wskazane jako jej podstawa, podobnie jak nie stanowi okoliczności uzasadniającej rozpoznanie skargi kasacyjnej potrzeba wyjaśnienia zagadnienia prawnego, jeżeli zagadnienie to nie ma powiązania z podstawami skargi (a ściślej - z przepisami powołanymi jako naruszone w ramach podstaw kasacyjnych). Jeżeli więc wnoszący skargę kasacyjną powołuje się na potrzebę wykładni określonych przepisów prawnych, to potrzeba taka musi odnosić się przynajmniej do jednej z przytoczonych podstaw kasacyjnych, a gdy tak nie jest, Sąd Najwyższy może odmówić przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 4 września 2002 r., I PKN 682/01, OSNAPiUS - wkładka 2002 nr 24, poz. 5; z 15 kwietnia 2002 r., II UKN 256/01, Prok. i Prawo z 2002 r. nr 10, poz. 44, czy też z 20 sierpnia 2008 r., I UK 78/08, LEX nr 818579).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak na wstępie. W odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, orzekł jak w sentencji.