

Sygn. akt III PSK 32/22

POSTANOWIENIE

Dnia 19 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa Z. T., B. B., J. F.

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 19 kwietnia 2023 r.,

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

z dnia 24 listopada 2021 r., sygn. akt V Pa 92/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania bez obciążania skarżącej kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy wyrokiem z 24 listopada 2021 r., V Pa 92/21, oddalił apelację strony pozwanej T. Spółki Jawnej w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie z 2 lipca 2021 r., IV P 72/19, którym zasądzone od pozwanej na rzecz powoda Z.T. kwotę 45.471,60 zł brutto oraz kwotę 5.683,78 zł brutto, na rzecz powoda B.B. kwotę 36.897,15 zł brutto, na rzecz powoda J.F. kwotę 32.565,17 zł brutto oraz oddalono powództwa w pozostałym zakresie.

Pozwana wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną zaskarżając ten wyrok w części, w której oddalono jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego w zakresie orzeczenia zawartego w pkt I, III i V tego wyroku (o zasądzeniu od pozwanej na rzecz powodów odpowiednich kwot). 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 wskazano, że skarga jest oczywiście uzasadniona oraz powołano się na 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.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie Z.T. oraz J.F. wniesli 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:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania.

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). Funkcje

postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą istotne okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Pozwana wniosła analogicznie sformułowane skargi kasacyjne 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, z 18 stycznia 2023 r., III PSK 27/22, z 22 lutego 2023 r., III PSK 59/22, odmówił ich rozpoznania. Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela zapatrywania prawne wyrażone w uzasadnieniu powołanych wyżej orzeczeń.

W ślad za powyższymi orzeczeniami, 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 powodowie mieli 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.

Sąd Okręgowy stwierdził też, że analiza warunków umowy o pracę powodów 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 2.500 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 zawartych z powodami umowami 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.

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 jedynie w 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 odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., o kosztach postępowania orzekając w zgodzie z art. 102 k.p.c. ze względów natury społecznej.

[SOP]

[as]