



Sygn. akt III PSKP 15/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. D., B. G., Z. K.

przeciwko P. 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,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 22 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 25 czerwca 2021 r., sygn. akt V Pa 45/21,

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów kwoty po 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 25 czerwca 2021 r., sygn. akt V Pa 45/21 oddalił apelację pozwanego P. Spółka jawna w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie z 1 lutego 2021 r., sygn. akt IV P 14/19, którym Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwa G. D., B. G. i Z. 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.

W sprawie ustalono, że powód G. D. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 grudnia 2015 r. do 30 listopada 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej. Pracę wykonywał na obiekcie K. S.A. Oddział P.. Powód B. G. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 grudnia 2015 r. do 30 listopada 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na początku na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej, a następnie od marca 2017 r. jako pracownik grupy interwencyjnej. Pracę wykonywał na obiekcie K. S.A. Oddział P.. Powód Z. K. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 grudnia 2015 r. do 30 listopada 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej. Pracę wykonywał na obiekcie K. S.A. Oddział P..

Strona pozwana na podstawie wygranego postępowania przetargowego podpisała w umowę z K. S.A. jako członek konsorcjum, w którego skład również wchodziła m.in. spółka P.1. Przedmiotem umowy było świadczenie usługi ochrony na obiektach należących do K. S.A. Umowa została zawarta od 1 grudnia 2015 r. Strona pozwana miała świadczyć usługi ochrony na obiektach P. oraz R.. Po podpisaniu umowy zostało zorganizowane spotkanie z pracownikami firmy D., która dotychczas świadczyła usługi ochrony na obiektach K.. Na spotkaniu złożono pracownikom propozycję zatrudnienia i ustalono, że pracownik ochrony będzie zarabiać 2500,00 zł, dowódca zmiany 2.700,00 zł. Umowy zostały doręczone pracownikom na terenie obiektów K.. Zgodnie z umowami o pracę zawartymi z

powodami: G. D., B. G. i Z. K. w dniu 1 grudnia 2015 r. wynagrodzenie brutto zostało określone w następujący sposób:

- a) stawka godzinowa płacy zasadniczej 7,00 zł/ godz. brutto,
- b) płaca miesięczna za normatywne godziny pracy nie mniejsza niż 2500 zł brutto,
- c) stawka za pracę w godzinach nadliczbowych 100% wynosi 14 zł brutto:
 - 7,00 zł stawka godzinowa płacy zasadniczej za godziny nadliczbowe,
 - 7,00 zł stawka godzinowa dodatku za godziny nadliczbowe 100%,
- d) dodatek bhp w wysokości 300 zł netto za miesiąc pracy.

Powodowie B. G. oraz Z. K. 1 grudnia 2015 r. zawarli ze stroną pozwaną porozumienie, na podstawie którego określono, że stawka za pracę w godzinach nadliczbowych 100% będzie wynosiła 15,30 zł brutto:

- 7,00 zł brutto stawka godzinowa płacy zasadniczej za godziny nadliczbowe
- 8,30 zł brutto stawka godzinowa dodatku za godziny nadliczbowe.

Powód G. D. również miał od grudnia 2015 r. ustalone wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zgodnie z powyższym porozumieniem. Nadto powód B. G. 28 lutego 2017 r. zawarł porozumienie z pracodawcą, na podstawie którego miał być mu wypłacany dodatek 200,00 zł brutto za przepracowany pełny miesiąc w grupie interwencyjnej, proporcjonalnie pomniejszony w przypadku: choroby, urlopu oraz mniejszej ilości przepracowanych godzin.

Strona pozwana obliczała wynagrodzenie w ten sposób, że miesięczna płaca zasadnicza wyliczana była zgodnie ze stawką godzinową wynikającą z umowy o pracę, która wynosiła 7,00 zł, do tego doliczany był dodatek za pracę w porze nocnej oraz wynagrodzenie urlopowe. Jeżeli tak wyliczone wynagrodzenie nie osiągnęło kwoty 2.500,00 zł brutto to pracownik otrzymywał dodatek wyrównawczy do tej kwoty. Do tak obliczonej kwoty strona pozwana doliczała ustalone z pracownikami dodatki oraz wynagrodzenie za nadgodziny, którego stawka za godzinę wynosiła w przypadku powodów 15,30 zł brutto.

W dniu 16 stycznia 2017 r. w związku z niezadowoleniem pracowników ze sposobu obliczania wynagrodzenia doszło do spotkania z prezesem strony pozwanej C. T.. Na spotkaniu tym doszło do uzgodnień, które zostały zawarte w protokole z 16 stycznia 2017 r., Protokół został podpisany przez prezesa strony

pozwanej C. T.. W protokole tym ustalono, że od 1 stycznia 2017 r. pracownicy otrzymają 15% podwyżkę.

W związku z powyższym pracownicy, którzy mają wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.500,00 zł brutto otrzymają 2.875,00 zł brutto. Nadto za godziny nadliczbowe pracownicy otrzymają dodatkowo 2,30 zł brutto. Kwota 375,00 zł zostanie za miesiąc styczeń wypłacona pracownikom w formie premii. Od lutego uzgodnienia zostaną przedstawione pracownikom w formie pisemnej.

W dniu 22 lutego 2017 r. pracownikom został przedłożony do podpisania aneks do umów o pracę, który nie odzwierciedlał ustaleń dokonanych między pracownikami, a prezesem strony pozwanej w dniu 16 stycznia 2017 r. Zgodnie z tym aneksem postanowienia zawarte w umowie o pracę dotyczące wynagrodzenia pozostawały bez zmian. Został jedynie dopisany w pkt. e) dodatek do każdej przepracowanej roboczogodziny na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony z bronią w wysokości 1.55 zł brutto. Nadto w aneksie tym zawarto, że zastępuje on wszystkie uzgodnienia dokonane przed 22 lutego 2017 r., a pracownicy oświadczają, że wyczerpuje on ich oczekiwania związane z wynagrodzeniem za pracę jak również, potwierdzają, że na dzień zawarcia aneksu nie przysługują im żadne roszczenia z tytułu zaległego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub z innych świadczeń. Aneks wchodził w życie 1 lutego 2017 r. Aneksy zostały dostarczone pracownikom przez przełożonych. Pracownicy podpisywali je gdyż byli świadomi, że niepodpisanie wiąże się z utratą pracy.

Powód G. D. w okresie objętym pozwem przepracował 7578 godzin, w tym 2334 godzin nadliczbowych oraz 2726 godzin nocnych, skorzystał z 680 godzin urlopu oraz 16 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim. Należne powodowi wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe i nocne oraz za okres urlopu i chorobowego, za które strona pozwana nie zapłaciła powodowi wynosi łącznie 48.852,42 zł brutto. Powód B. G. w okresie objętym pozwami przepracował 8158 godzin, w tym 2799 godzin nadliczbowych, 2832 godzin nocnych, skorzystał z 656 godzin urlopu oraz 5 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim. Należne powodowi wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe i nocne oraz za okres urlopu i chorobowego, za które strona pozwana nie zapłaciła powodowi

wynosi łącznie 55.888,38 zł brutto. Powód Z. K. w okresie objętym pozwami przepracował 9307 godzin, w tym 4079 godzin nadliczbowych, 2774 godzin nocnych, skorzystał z 612 godzin urlopu oraz 36 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim. Należne powodowi wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe i nocne oraz za okres urlopu i chorobowego, za które strona pozwana nie zapłaciła powodowi wynosi łącznie 77.534,02 zł brutto. Pracodawca wypłacił powodom dodatek BHP za pranie odzieży w odpowiednich kwotach.

Wyrokiem z 1 lutego 2021 r., sygn. akt IV P 14/19 Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził (pkt I) od strony pozwanej P. Spółka Jawna w K. na rzecz powoda G. D. kwotę 43.056,37 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od wskazanych w sentencji kwot i dat. Sąd Rejonowy w pkt II oddalił w pozostałym zakresie powództwo G. D.. W pkt III Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda B. G. kwotę 36.170,36 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od wskazanych w sentencji kwot i dat. W pkt IV Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda B. G. kwotę 17.673,10 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od wskazanych kwot i dat. Sąd Rejonowy oddalił (pkt V) w pozostałym zakresie powództwo B. G.. W pkt VI Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Z. K. kwotę 45.721,61 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od wskazanych kwot i dat. Sąd Rejonowy zasądził (pkt VII) od strony pozwanej na rzecz powoda Z. K. kwotę 24.695,83 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od wskazanych kwot i dat. Sąd Rejonowy oddalił w pozostałym zakresie powództwo Z. K., zasądził (pkt IX) od strony pozwanej na rzecz powoda G. D. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zasądził (pkt X) od strony pozwanej na rzecz powoda B. G. kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zasądził (pkt XI) od strony pozwanej na rzecz powoda Zb. K. kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał (pkt XII) stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 8366 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni oraz kwotę 2.947,49 zł tytułem zwrotu wydatków.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 130 § 1 k.p.c. w zw. z art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.; art. 233 § 1 *in fine* k.p.c.; art. 233 § 1 *ab initio* k.p.c.; art. 299 k.p.c.; art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c.;

art. 83 § 1 zdanie 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 9 § 1 k.p.; art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 11 k.p.; art. 29 § 1 pkt 3 i § 2 k.p.; art. 151¹ § 1 i 2 k.p., art. 151⁸ § 1 k.p., art. 151¹¹ k.p., art. 92 k.p., art. 172 k.p.; art. 58 § 3 *in fine* k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 18 § 1 i 2 k.p.; art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 8 k.p. oraz art. 291 § 1 k.p.

W wyniku rozpoznania apelacji pozwanego Sąd Okręgowy oddalił ją jako niezasadną. Sąd drugiej instancji za chybiony uznał zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisów art. 130 § 1 k.p.c. w zw. z art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. Powodowie bowiem domagając się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z pozostałym nieuregulowanymi świadczeniami przedstawili okoliczności faktyczne, uzasadniające roszczenie o zapłatę. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko przedstawione w odpowiedzi na apelację. Powodowie nie mieli interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia innej treści stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia. Powodowie domagali się ustalenia wynagrodzenia wynikającego z ustaleń stron stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i sposobu liczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Kwestia ta była sporna pomiędzy stronami i stanowiła przedmiot ustaleń Sądu pierwszej instancji oraz ocenę materiału dowodowego na podstawie przepisu art. 151¹ k.p. Jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to w zasadzie nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Wyjątkiem od tej zasady mogłaby być jedynie sytuacja, w której wyrok wydany w sprawie o świadczenie nie usunąłby wszelkich niepewności w zakresie skutków prawnych. Jednak taka sytuacja nie zachodziła w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy prawidłowo zidentyfikował roszczenie powodów i rozpoznał istotę sporu, na co wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy wyjaśnił przy tym, że nie zmierzał do ustalenia warunków wynagrodzenia na nowo, a jedynie do ustalenia jakie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinni otrzymać pracownicy strony pozwanej, zgodnie z umową o pracę i przepisami prawa pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego przy ocenie zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego w pozostałym zakresie, za nietrafny należało uznać zarzut apelacji, że Sąd Rejonowy uchybił art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadzając

postępowanie dowodowe. Sąd pierwszej instancji nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu, nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Sąd drugiej instancji wskazał, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest - czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Sąd odwoławczy podkreślił, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna, czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy rozstrzygając kwestię wynagrodzenia wynikającego z ustaleń stron stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i sposobu liczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz świadczeń dodatkowych nie naruszył zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c.

W zakresie zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy uznał, że przedstawione w tym zakresie zarzuty strony pozwanej pozostają bez wpływu na treść prawidłowego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Zarzut przedawnienia nie zasługiwał na uwzględnienie. Pogląd zaprezentowany przez Sąd Rejonowy i poparty orzecznictwem Sądu Najwyższego w całości podzielił Sąd Okręgowy. Wniesienie pozwu w którym powodowie jednoznacznie wyrazili wolę uzyskania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatek za pracę w godzinach nocnych, jak również uzupełnienie wynagrodzenia za okres urlopu oraz chorobowego przerywa bieg terminu przedawnienia roszczenia także co do kwoty, o jaką powodowie rozszerzyli to powództwo.

Również zarzuty apelacji odnoszące się do ustalenia warunków płacy i zgodnego oświadczenia woli stron tej umowy, zdaniem Sądu Okręgowego w

realiach niniejszej sprawy są bezzasadne. Strony umowy o pracę mogą poczynić ustne ustalenia co do warunków przyszłego wynagrodzenia. Nie ma przepisów które by zabraniały takiej formy prowadzenia negocjacji pracowniczych. Ustna forma takich ustaleń nie zwalnia stron z ich respektowania z uwzględnieniem warunków i formy przewidzianej w art. 29 k.p. W 2015 r. na spotkaniu rekrutacyjnym przedstawiciele Konsorcjum, w tym strony pozwanej uzgodnili wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup pracowników ochrony, co potwierdzają zeznania uczestniczących w tym spotkaniu świadków. W Protokole ustaleń z dnia 16 stycznia 2017 r. ze spotkania Prezesa P. Sp. J. z załogą P., który został sporządzony odręcznie 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. Sąd drugiej instancji zauważył, że wyżej wymieniony protokół nie stanowi źródła prawa w formie w jakiej jest sporządzony, ale w świetle zeznań świadków stanowił dowód podlegający ocenie sądu. Badana jest - w oparciu o zapisy w ww. dowodzie - wola stron stosunku, który łączył powodów z pozwaną spółką. W ocenie Sądu Okręgowego z treści ww. protokołu ustaleń wynikało, że wolą stron było podniesienie wynagrodzenia zasadniczego pracowników od 1 lipca 2017 r., czyli w sposób w jaki wyliczyła to biegła sądowa.

Sąd odwoławczy przypomniał również, że sąd badając treść umowy o pracę, w pierwszej kolejności związany jest przepisami prawa pracy. To na ich podstawie dokonuje oceny prawnej poszczególnych postanowień umowy. Wśród tych przepisów istotną rolę odgrywa art. 18 k.p., który przewiduje zasadę ochrony uprawnień pracowniczych. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na zasady wynagrodzenia określone w Regulaminie wynagrodzenia (skoroszyt) obowiązującym w pozwanej spółce, które stanowią, m.in. o tym, że przeliczenie przysługującej pracownikowi miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego na stawkę godzinową następuje w drodze podzielenia miesięcznej stawki przez nominalną liczbę godzin pracy w miesiącu, obowiązującą pracownika zatrudnionego na określonym stanowisku pracy (§ 2 pkt 3), pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze (§ 3 pkt 1), a dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą,

przysługują na zasadach i w wysokości wynikających z przepisów prawa pracy, chyba że niniejszy regulamin przewiduje warunki bardziej korzystne dla pracownika.

W umowach 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 14 zł brutto: 7 zł stawki godzinowej płacy zasadniczej za godziny nadliczbowe, 7 zł stawka godzinowa dodatku za godziny nadliczbowe 100% oraz dodatek bhp w wysokości netto za miesiąc pracy. Ponadto B. G. i Z. K. na mocy porozumienia ze stroną pozwaną z 1 grudnia 2015 r. mieli zagwarantowaną stawkę za pracę w godzinach nadliczbowych 100% - 15,30 zł brutto: 7 zł brutto stawki godzinowej płacy zasadniczej za godziny nadliczbowe, 8,30 zł brutto stawki godzinowej dodatku za godziny nadliczbowe.

Analiza warunków umów o pracę powodów w odniesieniu do pozostałego materiału dowodowego doprowadziła Sąd Okręgowy 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. Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest zwykłym wynagrodzeniem podwyższonym o dodatek za pracę ponad normę czasu pracy. Sąd Okręgowy podzielił przy tym 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.

Sąd drugiej instancji dostrzegł, że suma wynagrodzenia ustalona na podstawie wskazanej stawki godzinowej wraz z dodatkami bez wątpienia nie pozwalała na osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu. Natomiast postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia powodów, 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 w zasadzie, biorąc pod uwagę argumenty zaprezentowane w apelacji, stanowi okoliczność bezsporną.

W tej sytuacji, zdaniem Sądu odwoławczego, wyrok Sądu Rejonowego odpowiadał prawu. Sąd ten rozpoznał istotę sporu, oparł swoje orzeczenie na właściwej podstawie prawnej i dokonał prawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego. Jednocześnie sąd odwoławczy uznał, że zarzut apelacji niezastosowania art. 8 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji podkreślił, że jeżeli w okolicznościach sprawy mamy do czynienia z wynagrodzeniem za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, to art. 8 k.p. nie uzasadnia pozbawienia prawa do wynagrodzenia nawet z uwagi na rażące naruszenie zasad współżycia społecznego przez pracownika, czego w niniejszej sprawie nie stwierdzono. Skoro spór dotyczył wynagrodzenia za pracę, a powodom w żadnej mierze nie można przypisać zachowania, które można byłoby uznać za rażące naruszenie zasad współżycia społecznego, już tylko z tego względu zarzut strony pozwanej należało uznać za bezzasadny. Ponadto, Sąd Okręgowy ocenił, że działanie strony pozwanej nie zasługuje na ochronę przewidzianą w art. 8 k.p. Apelująca świadomie wprowadziła swoich przyszłych pracowników w błąd, podczas negocjacji dotyczących warunków umowy, w celu minimalizowania kosztów pracowniczych związanych z realizacją kontraktu podpisanego z K. S.A. Ponadto po ustaleniach poczynionych na spotkaniu 16 stycznia 2017 r. z C. T. powodowie otrzymali do podpisania aneks do umowy, w którym uzgodnione warunki nie zastały uwzględnione. Zaś sama treść aneksów do umowy o pracę oraz okoliczności związane z jego doręczeniem pracownikom, świadczą o celowym i świadomym

działaniu strony pozwanej, prowadzącym niejako do wymuszenia na pracownikach pozwanej spółki złożenia niekorzystnego oświadczenia woli. Takie zachowanie strony pozwanej biorąc pod uwagę, że apelująca podnosi argumenty dotyczące rentowności kontraktu oraz woli jaka towarzyszyła pozwanej spółce przy określaniu wysokości wynagrodzenia nie zasługują w żadnej mierze na ochronę przewidzianą w art. 8 k.p.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanej zarzucił naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie:

1) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 72 § 1 k.c. oraz w związku z art. 300 k.p. polegające na uznaniu ustnych oświadczeń składanych przez pozwaną podczas negocjacji z pracownikami w bliżej nieustalonej dacie przed 1 grudnia 2015 r. oraz 16 stycznia 2017 r. za oświadczenia woli pozwanego pracodawcy co do sposobu wynagradzania powodowych pracowników jednolitym wynagrodzeniem miesięcznym, zwanym zasadniczym, w ustalonych przez Sądy *meriti* kwotach, od którego uzależnione miały być pobory za godziny nadliczbowe i inne pochodne świadczenia ze stosunku pracy, w sytuacji następczego:

- zawarcia w wyniku wskazanych negocjacji w formie pisemnej umów o pracę (aneksów) o innych warunkach płacowych niż ustalone podczas negocjacji, w szczególności separujących wynagrodzenie za podstawowy czas pracy od płacy za pracę ponadnormatywną oraz wprowadzających określone stawki godzinowe;

- niewykonywania oświadczonych przez pozwaną w formie ustnej podczas negocjacji warunków płacowych przez cały okres zatrudnienia powodów, zaś wykonywania pisemnych umów o pracę i aneksów do nich, tj. wbrew dyrektywom uznawania danego oświadczenia za oświadczenie woli, określonych w art. 65 § 1 k.c., poprzez pominięcie okoliczności, w których te oświadczenia były składane, tj. kontekstu sytuacyjnego w chwili składania oświadczeń uznawanych za oświadczenia woli (negocjacje) oraz kontekstu następczego (wykonywanie);

Ewentualnie:

2) art. 65 § 1 k.c. oraz art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegające na uznaniu w świetle ustalonych okoliczności — wbrew dyrektywom wykładni oświadczeń woli ustanowionych w powołanych przepisach — że zawarte na piśmie

umowy o pracę oraz aneksy do nich statuowały związanie się stron jednolitym wynagrodzeniem miesięcznym, zwanym zasadniczym, w ustalonych przez Sądy *meriti* kwotach, od którego uzależnione miały być pobory za godziny nadliczbowe i inne pochodne świadczenia ze stosunku pracy, podczas gdy nie potwierdza tego:

- kontekst językowy umów o pracę (aneksów) - w postaci treści tych dokumentów - wskazujący na to, że stawki 2500 zł stanowiły wynagrodzenie wyłącznie za normatywny czas pracy, przy jednocześnie odrębnym uregulowaniu stawki godzinowej za pracę ponadnormatywną;

- zamiar pozwanej, aby wynagrodzenie powodów wynosiło maksymalnie jedynie tyle, ile wskazano w pisemnych umowach (brak zgodnego zamiaru stron, tj. uwzględniono tylko zamiar strony pracowniczej, przy jednoczesnym ustaleniu braku tego zamiaru po stronie pozwanej);

- cel umów o pracę (aneksów), polegający na odseparowaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od wynagrodzenia za pracę normatywną, związany z zapewnieniem rentowności przedsiębiorstwa pozwanej w zakresie realizacji umów na ochronę osób i mienia zawartych z K. S.A.;

- kontekst sytuacyjny w postaci wykonywania pisemnych umów o pracę i aneksów do nich przez pozwaną przez cały okres trwania stosunków pracy z powodami zgodnie z ich językowym brzmieniem, zamiarem i celem ujawnionym przez strony w ich treści;

- kontekst sytuacyjny poprzedzający zawarcie aneksów do umów o pracę w postaci przebiegu negocjacji z 16 stycznia 2017 r. (dokumentowanych Protokołem ustaleń z tego dnia), podczas których Pozwana wskazywała na utrzymanie zawartego w umowach o pracę odrębnego uregulowania płacy za pracę w godzinach nadliczbowych w określonej stawce godzinowej od wynagrodzenia za pracę normatywną.

Ewentualnie - gdyby obie powyższe podstawy kasacyjne okazały się nieuzasadnione:

3) art. 8 k.p. - poprzez pominięcie okoliczności pozwalających na zastosowanie tego przepisu (tzw. zarzut jego niezastosowania), tj. faktów w postaci:

- dobrowolnej pracy powodów w godzinach nadliczbowych (tj. odbywającej się na zasadzie porozumienia z pracodawcą, nie zaś na jego polecenie) oraz

świadomej zgody na określone wynagrodzenie godzinowe za tę część aktywności pracowniczej;

- braku reakcji po stronie pracowniczej na „pokrzywdzenie” warunkami płacowymi zawartymi w pisemnych umowach o pracę (aneksach) przez okres zatrudnienia (ok. 3 lata), między innymi w postaci wypowiedzenia umów o pracę (przy istnieniu tzw. rynku pracownika w branży ochrony osób i mienia, przejawiającego się w braku bezrobocia oraz nadwyżką podaży miejsc pracy nad liczbą potencjalnych pracowników);

- ukształtowania warunków płacowych powodów w kontekście realiów rynkowych w związku z realizacją umów na ochronę osób i mienia zawartych z K. S.A.;

- zwlekania przez powodów z wytoczeniem powództw do czasu ustania stosunków pracy łączących strony i uniemożliwienia tym samym pozwanej realnej ochrony ekonomicznej w związku z realizacją umów na ochronę osób i mienia zawartych z K. S.A. (renegocjacja lub wypowiedzenie tych umów przed terminem);

- wpływu aktualnych roszczeń pracowniczych na funkcjonowanie przedsiębiorstwa pozwanej.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Legnicy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, o których zasądzenie, na podstawie stosownych norm, wniosła od każdego z powodów na rzecz pozwanej.

Powodowie w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniesli o:

1. oddalenie skargi kasacyjnej w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania;
2. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów 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 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 rozagę nieważność postępowania.

Nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 72 § 1 k.c. oraz w związku z art. 300 k.p. oraz naruszenia art. 65 § 1 k.c. oraz art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Należy podkreślić, że wbrew twierdzeniom strony skarżącej miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego nie stanowiła jedynie odzwierciedlenia stanowisk stron zaprezentowanych w czasie negocjacji poprzedzających zawarcie umów o pracę. Jak ustaliły bowiem Sady obu instancji, kandydatom na pracowników (w tym powodom) złożono propozycję zatrudnienia i poinformowano ich, że pracownik ochrony będzie zarabiać 2.500,00 zł, a dowódca zmiany 2.700,00 zł. Warto również zwrócić uwagę, co uczynił zresztą Sąd drugiej instancji, że przepisy prawa pracy dopuszczają sytuację, w której strony umowy o pracę czynią ustne ustalenia co do warunków wynagradzania, które następnie są zobowiązane respektować.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy szczególnie istotne jest jednak to, że umowy o pracę zredagowane przez skarżącą i podpisane z pracownikami (w tym powodami) zawierały postanowienia, w których przewidziano, że wynagrodzenie brutto będzie wynosiło: a) stawka godzinowa płacy zasadniczej w kwocie 7,00 zł/godz. brutto, b) płaca miesięczna za normatywne godziny pracy nie mniejsza niż 2.500 zł brutto, c) stawka za pracę w godzinach nadliczbowych 100% w kwocie 14 zł brutto: 7,00 zł stawka godzinowa płacy zasadniczej za godziny nadliczbowe, 7,00 zł stawka godzinowa dodatku za godziny nadliczbowe 100%. Nie można zatem podzielić stanowiska skarżącej, jakoby miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego nie znalazły odzwierciedlenia w zawartych w powodami (pisemnych) umowach o pracę. W tej sytuacji nie można uznać za zasadne zarzutów skargi kasacyjnej, w których strona skarżąca podnosi, że pomiędzy stronami nie doszło do uzgodnienia wynagrodzenia zasadniczego określanego stawką miesięczną, takie wynagrodzenie wynika bowiem nie tylko z treści negocjacji i deklaracji składanych przez pozwaną w ich trakcie, ale również wprost z treści zawartych z powodami umów o pracę.

W związku z powyższym, słusznie Sądy *meriti* 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 2.500,00 zł (za normatywne godziny pracy, a więc bez uwzględnienia czasu przepracowanego w godzinach nadliczbowych).

Co również istotne, w protokole ustaleń z 16 stycznia 2017 r. własnoręcznie sporządzonym i podpisanym przez prezesa skarżącej C. T., zostało potwierdzone, że wynagrodzenie w wysokości 2.500,00 zł brutto stanowi wynagrodzenie zasadnicze, które po podwyżce wynoszącej 15% będzie wynosić 2.875,00 zł. Sądy zasadnie uznały więc, że tak określone wynagrodzenie zasadnicze (w stawce miesięcznej) jako „wynagrodzenie normalne”, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., powinno stanowić podstawę do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe bezspornie przepracowane przez powodów, mimo że umowy o pracę przewidywały oprócz wynagrodzenia określonego w stawce miesięcznej także stawki godzinowe.

Sąd Najwyższy podziela przy tym stanowisko wyrażone w postanowieniu Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2022 r. (III PSK 204/21, niepubl.), wydanego w analogicznej sprawie, że co do zasady 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 (godzinowej lub miesięcznej) 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.

Z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie jednoznacznie wynika natomiast, co podkreślał Sąd drugiej instancji, że faktyczne kwoty wynagrodzenia obliczone dla powodów przez skarżącą na podstawie określonych w umowach o pracę stawek godzinowych wraz z dodatkami bez wątpienia „nie pozwalały 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 zwrócić uwagę, 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).

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. należało uznać, że również on nie był zasadny. Ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, wobec czego ta sfera w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 18 stycznia 2022 r., II PSK 280/21, LEX nr 3370254; z 18 sierpnia 2021 r., II PSK 78/21, LEX nr 3398350). Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i

zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie w skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, jednak zawsze w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Zakwestionowanie domniemania korzystania z prawa podmiotowego zgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego nie może być uzasadniane ogólnikowymi twierdzeniami, niepopartymi ustaleniami faktycznymi poczynionymi w sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 listopada 2020 r., I PK 214/19, LEX nr 3191815).

W niniejszej sprawie strona skarżąca nie wykazała, aby powodowie nadużywali swoich praw podmiotowych. Słusznie wskazał Sąd drugiej instancji, że to strona pozwana prowadziła negocjacje z pracownikami dotyczące warunków wynagradzania w złej wierze, obiecując inne warunki niż przedstawione później w aneksach do umów o pracę. Natomiast próba przeforsowania stanowiska dotyczącego „dobrowolnej” pracy w godzinach nadliczbowych w celu uniknięcia zapłaty za przepracowane godziny nadliczbowe w wysokości zgodnej z zawartymi umowami o pracę jawi się nie jako dowód na nadużycie prawa podmiotowego ze strony pracowników, ale jako potwierdzenie intencji pozwanej, która nie wynagradzała należycie pracy ponadnormatywnej zlecałej swoim pracownikom. Z pewnością nie zasługuje na ochronę na podstawie art. 8 k.p. również sytuacja ekonomiczna strony pozwanej w świetle naruszania przez nią podstawowych uprawnień pracowniczych. Natomiast o nadużyciu prawa podmiotowego nie może również świadczyć fakt wystąpienia z roszczeniami przez powodów dopiero po zakończeniu stosunków pracy z pozwaną. Przede wszystkim, powodowie zmieścili się w okresie przedawnienia, a zatem mieli prawo dochodzić swoich roszczeń. Nie ma przy tym nic dziwnego w tym, że pracownik w obawie przed utratą pracy nie kontestuje otwarcie naruszeń ze strony pracodawcy w czasie trwania zatrudnienia,

a czyni to dopiero po zakończeniu stosunku pracy, gdy, kolokwialnie to ujmując „nie ma już nic do stracenia”. Samo to nie świadczy w żadnym wypadku o nadużyciu prawa podmiotowego.

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 radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

[as]

I.n