

**Wyrok z dnia 12 czerwca 1997 r.
I PKN 204/97**

1. Zastosowanie przez pracodawcę akordowego systemu wynagradzania pracowników nie wyłącza stosowania wobec nich przepisów o czasie pracy, w tym przepisów o wynagradzaniu za godziny nadliczbowe.

2. System wynagrodzenia akordowego, w którym nie ustalono ilości produktów (wytworów, usług), które mają być wykonane w określonym czasie, jest wadliwy, jeżeli jednocześnie nie przewidziano w nim obowiązywania gwarancyjnej stawki akordowego wynagrodzenia godzinowego.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Kazimierz Jaśkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 1997 r. sprawy z powództwa Dariusza K. i Stanisława F. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlu Zagranicznego "P." w W. o zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 9 stycznia 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powodowie Dariusz K. i Stanisław F. wnieśli kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 9 stycznia 1997 r. [...], którym Sąd ten oddalił ich rewizję od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 12 czerwca 1996 r. [...]. Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił ich żądań dotyczących wyrównania (o kwotę 19.730,44 zł i 21.805,21 zł) wynagrodzenia, jakie otrzymali za pracę na rzecz Przedsiębiorstwa Handlu Zagranicznego "P.", wykonywaną na budowie eksportowej w RFN w czasie od 21 lipca 1994 r. do 31 marca 1995 r. powodowie wykonywali w miejscowości O. pracę betoniarzy, przy wykonywaniu elementów wykorzystywanych w budownictwie mieszkaniowym i przemysłowym.

Z ustaleń - które nie budzą wątpliwości - poczynionych przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wynika, że zgodnie z zawartą między stronami umową powodowie mieli otrzymywać wynagrodzenie walutowe netto określone stawką akordową w wysokości 12,62 DM na godzinę. Ich czas pracy był uzależniony od procesu technologicznego wynikającego z produkcji elementów betonowych. Rozpoczynali pracę o godzinie 6⁰⁰, a kończyli około 20⁰⁰. Pracowali również w soboty od 6⁰⁰ do 12⁰⁰. Strona pozwana zawarła z niemieckim kontrahentem umowę o dzieło. W jej ramach firma "D." (przedstawiciel kontrahenta niemieckiego), rozliczając się ze stroną pozwaną, płaciła za ilość wykonanych elementów. Materiały do produkcji dostarczała strona niemiecka, natomiast siłę roboczą pozwany, który odpowiadał jednocześnie za jakość wykonanej pracy.

W związku z przyjętymi zasadami rozliczania się strony pozwanej z niemieckim kontrahentem wprowadziła ona akordowe stawki wynagrodzenia pracowników; stąd też wynagrodzenie powodów było uzależnione od ilości wykonanych elementów i ściśle związane z ceną, jaka obowiązywała za produkcję danego elementu. Przedstawiciele "P." zawarli z przedstawicielami załogi porozumienie o wprowadzonych cenach akordowych, które dodatkowo precyzowało zasady akordu na budowie w O. Opracowano nadto cennik za wykonane prace, które służyły jako podstawa do ustalenia wynagrodzenia akordowego. Podstawę wyliczenia wynagrodzenia stanowiło 35% wartości przerobu. Ponadto, każdy z pracowników był zaszeregowany przez brygadzystów według tzw. współczynników zadaniowych [...]. Czas pracy nie miał wpływu na wysokość wynagrodzenia. Ostatecznie poszczególni pracownicy brygady byli rozliczani z uwzględnieniem ilości wyprodukowanych przez brygadę elementów, przy czym brano pod uwagę współczynnik przypisany każdemu z nich, co pozwalało na zróżnicowanie płacy poszczególnych pracowników z uwagi na ich wkład i czas pracy oraz kwalifikacje.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, wobec przyjęcia w umowie o pracę akordowego systemu wynagrodzenia, nie można uznać, iż powodowie wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych i w związku z tym "nie należy im się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w systemie stawki godzinowej". Wynagrodzenie powodów było określone stawką akordową, a więc uzależnione było jedynie od ilości wykonanej pracy, a nie od czasu pracy; stawka akordowa wyklucza możliwość przeliczenia tej wartości na czas pracy.

Ten punkt widzenia podzielony został przez Sąd Apelacyjny, który stwierdził, że wynagrodzenie akordowe obliczane jest w stosunku do wyników pracy mierzonych liczbą wykonanych produktów, natomiast wynagrodzenie za czas pracy obliczane jest według miary czasu pracy pracownika. "Art. 133 § 1 Kodeksu pracy zawiera ustawową definicję pracy w godzinach nadliczbowych, zgodnie z którą, za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę wykonywaną ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu. Z powyższej definicji jednoznacznie wynika, iż system nadgodzin związany jest z czasowym systemem wynagradzania. Nie można zatem mówić o nadgodzinach przy systemie akordowym, tj. w sytuacji, gdy pracownik nie jest wynagradzany za czas pracy, a za osiągnięty jej wynik. Jego wynagrodzenie jest wtedy uzależnione jedynie od ilości wyprodukowanych przez brygadę elementów, a rzeczywisty czas pracy ich wykonania nie ma żadnego wpływu ani na cenę elementów ani na wysokość wynagrodzenia każdego z członków brygady".

Skarżąc wyrok Sądu Apelacyjnego powodowie zarzucili, iż narusza on przepisy prawa materialnego przez niewłaściwe ich zastosowanie, w szczególności zaś: 1. przez obrazę § 3 pkt 1 i 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (Dz. U. Nr 14, poz. 106), gwarantującego pracownikom wynagrodzenie miesięczne lub godzinowe zgodnie z ustalaną dla danego kraju tabelą stawek wynagrodzenia walutowego, 2. przez naruszenie § 4 pkt 1 i 2 wymienionej uchwały, zobowiązującego pracodawcę do ustalenia formy wynagrodzenia pracowników w ramach miesięcznego lub godzinowego wynagrodzenia, 3. przez naruszenie § 5 pkt 1 tej uchwały, zobowiązującego pracodawcę do świadczenia wy-

nagrodzenia dodatkowego za czas pracy przekraczający 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień, 4. przez obrazę § 10 pkt 1, 2 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), dotyczącego ustalania maksymalnego czasu pracy oraz przysługującego pracownikom dodatkowego wynagrodzenia za czas pracy przekraczający ustalone normy, 5. obrazę art. 4 lit. b umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r. (Dz. U. Nr 98, poz. 474), który przewiduje, że wynagrodzenie wynikające z umowy, łącznie z częścią wypłacaną w związku z zatrudnieniem za granicą, będzie odpowiadać wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe pracy, 6. naruszenie art. 85 KP, zobowiązującego zakład pracy do udostępniania do wglądu dokumentów, na podstawie których obliczono wynagrodzenie oraz 7. obrazę art. 13, 129 i 133 § 1 KP, mimo bowiem zobowiązania się przez stronę pozwaną do przestrzegania Kodeksu pracy (dział II umowy o pracę), nie przestrzegane były przepisy dotyczące minimalnej płacy, ustawowego czasu pracy (42 godzin pracy tygodniowo), a w przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie naliczono i nie wypłacano powodowi należnego wynagrodzenia.

Sad Najwyższy zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie zaskarżonego wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest błędne, gdyż oparte zostało na wadliwych przesłankach i nieprawidłowym rozumowaniu. W szczególności mylnie jest twierdzenie tego Sądu, że z definicji art. 133 § 1 KP jakoby jednoznacznie wynika, iż system nadgodzin związany jest z czasowym systemem wynagradzania i że nie można mówić o nadgodzinach, gdy stosowany jest akordowy system wynagradzania. Przepis art. 133 § 1 KP definiując pojęcie godzin nadliczbowych nie uzależnia go od stosowanych sposobów (metod) wynagradzania (w przepisie tym nic nie mówi się na temat systemów płac), a jedynie od przekroczenia normy czasu pracy, która jest kategorią odrębną, w zasadniczy sposób różniącą się od rozwiązań prawnych służących do ustalania wynagrodzenia za pracę. W myśl art. 128 KP czas pracy jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy, w zakładzie lub innym wyznaczonym miejscu pracy, zaś normy czasu pracy odnoszą się do tak rozumianego czasu i w związku z tym nie mogą być mylone ze sposobami mierzenia nakładu oraz jakości pracy i ustalania na tej podstawie wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia. Przyjęcie stanowiska sformułowanego w zaskarżonym wyroku oznaczałoby ponadto, iż do powodów nie miałyby zastosowania nie tylko przepisy o godzinach nadliczbowych, ale że ich czas pracy nie podlegałby żadnym ograniczeniom w tym sensie, że w ogóle nie miałyby do nich zastosowania przepisy ustanawiające normy czasu. Jest to z oczywistych względów nie do przyjęcia, nie tylko z uwagi na brzmienie odpowiednich przepisów Kodeksu pracy, ale także z tego względu, iż oznaczałoby to przekreślenie ochronnej funkcji unormowań dotyczących czasu pracy. Pracodawca, chcący uchylić się od konieczności stosowania wynikających z obowiązującego prawa pracy norm czasu pracy, wprowadzałby akordowy system

wynagradzania za pracę, a to zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oznaczałoby, że w dowolny sposób mógłby ustalać dobowy, tygodniowy czy roczny czas pracy zatrudnianych pracowników. Zaznaczyć przy tym należy, że powodowie nie domagali się przewidzianych w art. 134 KP dodatków za pracę w godzinach, a jedynie takiego obliczenia ich wynagrodzenia, by uwzględniało ono to, iż pracowali dłużej niż wynikało to z obowiązującej ich dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, twierdząc iż w istocie ten czas pracy w ogóle nie został przez stronę pozwaną opłacony. Stało się tak zaś dlatego, że pracodawca nie prowadził dokumentacji, która pozwalałaby na dokładne rozliczenie ich czasu pracy i należnego w związku z tym wynagrodzenia, a jednocześnie stosowany przez niego akordowy system wynagrodzenia za pracę był wadliwy, gdyż nie uwzględniał tego, że powodowie regularnie wykonywali pracę z przekroczeniem dobowej i tygodniowej normy czasu pracy.

W postanowieniu pkt IV umowy o pracę za granicą na czas określony zawartej przez powodów przewidziano, iż będą oni otrzymywali wynagrodzenie walutowe netto określone stawką akordową w wysokości "DM 12,62/godz.". Powodowie na mocy tej umowy zobowiązali się przy tym, że będą wykonywać powierzoną im pracę w określonym przez kierownika budowy czasie oraz zgodnie z niemieckimi normami jakościowymi. Pomijając znaczenie ustalonej stawki dla gospodarczych stosunków polsko-niemieckich, od strony interesów powodów przyjęta w umowie stawka ma wyraźny cel i sens gwarancyjny. Należy ją rozumieć w ten sposób, iż strony umowy ustaliły, że przy normalnej ilości (wydajności) i jakości pracy świadczonej przez powodów ich godzinowe wynagrodzenie będzie wynosiło 12.62 DM (za każdą godzinę pracy). Inaczej mówiąc, z ustalenia w umowie o pracę tej stawki wynikała dla pracodawcy powinność takiego ukształtowania parametrów akordowego systemu wynagrodzenia, by przy wykonywaniu przez powodów pracy w sposób sumienny i staranny ich wynagrodzenie za pracę w ciągu 8 godzin na dobę zasadniczo odpowiadało iloczynowi godzin pracy i ustalonej godzinowej stawki akordowej. Jednocześnie stworzony przez stronę pozwaną system akordowy powinien być zupełny, tzn. powinien zawierać wszystkie konieczne elementy dla prawidłowego obliczenia wynagrodzenia akordowego powodów. Strona pozwana przy ustalaniu wynagrodzenia powodów posługiwała się tzw. wykazami wynagrodzenia jednostkowego za pracę (zbrojarskie, betoniarskie, szalunkowe), w których poza opisem rodzaju prac wskazane były jednostki miary i ceny jednostkowe (w DM). Wykazy te stanowiły podstawę dla ustalenia cen akordowych na budowach, a te z kolei stanowiły przesłankę dla ustalenia należnego wynagrodzenia w ramach stosowanego akordu zespołowego.

Koniecznym elementem systemu akordowego są normy pracy stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości. W myśl art. 83 § 4 KP o zmianie normy pracy pracownicy powinni być zawiadamiani co najmniej na 2 tygodnie przed wprowadzeniem nowej normy. Oznacza to, że pracownicy muszą być poinformowani o stosowanych wobec nich normach pracy, skoro pracodawca ma ich zawiadamiać z odpowiednim wyprzedzeniem o dokonywanych zmianach norm. Normy pracy służą do określenia, ile wytworów (produktów, operacji) powinien pracownik wykonać w określonej jednostce czasu (np. w ciągu godziny), bądź też - co na jedno wychodzi - wskazują ile czasu pracownik musi poświęcić na wykonanie określonych wytworów (produktów) lub operacji. Strona pozwana - twierdząc, że stosuje system akordowy - nie

wskazała powodom, jakie mają do nich zastosowanie normy pracy, tj. ile w ciągu godziny czy dniówki powinni wykonać określonych elementów (ich części) betonarskich, zbrojarskich czy szalunkowych. Wskazanie jedynie cen jednostkowych określonych prac (elementów) jest niewystarczające, gdyż dla oceny, czy przyjęty system akordu zespołowego został prawidłowo skonstruowany istotne jest w jakim czasie - co powinno wynikać ze stosowanych norm pracy - prace te (elementy) powinny być wykonane. Strona pozwana zgodnie z założeniami leżącymi u podstaw zawartych umów o pracę mogła w tym zakresie posłużyć się niemieckimi normami pracy, jednakże przy takim ustaleniu pozostałych elementów systemu akordowego, by przy przeciętnym wysiłku i zwykłej staranności pracowniczej powodowie mogli uzyskiwać wynagrodzenie wynoszące średnio 12.62 DM na godzinę. Inne uregulowanie tej kwestii przekreślałoby bowiem gwarancyjny sens wskazanego wyżej postanowienia zamieszczonego w umowach zawartych przez powodów. Strona pozwana utrzymuje, że wykonywanie przez powodów pracy ponad osiem godzin na dobę brało się stąd, że byli oni pracownikami mniej doświadczonymi i mniej sprawnymi niż robotnicy niemieccy i w ten sposób sugeruje, że wykonywali prace (elementy) w czasie dłuższym niż wynikający z niemieckich norm pracy, jednakże norm tych strona ta powodom nie podała. Z materiałów sprawy wynika przy tym, że strona pozwana nie prowadziła szczegółowej dokumentacji, która pozwalałaby na ustalenie, czy i w jakim stopniu, dłuższy od wynikającego z obowiązujących norm pracy, czas pracy powodów był wynikiem niestarannej czy nieumiejętnej pracy, powodującej konieczność powtórzenia pewnych prac z uwagi na ich niską jakość, a więc czy i w jakim zakresie do powodów mógł mieć zastosowanie przepis art. 82 KP, przewidujący, że za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje.

W tym stanie rzeczy braku w dokumentacji pozwalającej na dokładne wyliczenie w jakim stopniu przyczyną dłuższego niż wynika to z przyjętych norm pracy wykonywania poszczególnych prac (elementów) była zła jakość pracy powodów, czy też niedostateczna ich wydajność, nie mogą ich obciążać, zwłaszcza że strona pozwana nie podała, jakie normy pracy mają do nich zastosowanie, a jedynie zobowiązała ich do świadczenia pracy od godziny 6.00 do godziny 20.00 (od 6.00 do 12.00 w soboty). Oznacza to jednocześnie, że w razie braku możliwości wykazania przez stronę pozwaną, iż przyczyną dłuższego niż 8 godzin trwającego dnia pracy była niedostateczna wydajność i jakość pracy powodów, którzy w czasie ośmiu godzin pracy nie wykonywali ustalonych norm pracy (pod warunkiem, że strona pozwana wykaże, iż takie normy były do powodów stosowane), należy za zasadne uznać twierdzenia powodów, iż nakład ich pracy nie odbiegał od tego poziomu, który wymagany jest przy tego typu pracach, przez nich wykonywane. Nie można bowiem przyjąć, że to powodów mają obciążać negatywne konsekwencje braków w ukształtowanym przez stronę pozwaną akordowym systemie wynagradzania oraz wady (luki) prowadzonej przez nią dokumentacji, służącej prawidłowemu obliczaniu wynagrodzeń powodów i ich weryfikacji. W myśl bowiem art. 85 § 2 KP (art. 85 § 5 KP w nowym brzmieniu) zakład pracy (pracodawca) na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczone zostało jego wynagrodzenie, co oznacza, że tym samym na pracodawcy ciąży obowiązek prawidłowego dokumentowania faktów, które są istotne z punktu widzenia ustalenia wynagrodzenia pracownika. W konsekwencji, w razie braku przeciwnych dowodów, należy przyjąć, że powodowie pracowali z wymaganą,

dostateczną sumiennnością i starannością, świadcząc pracę z należytą wydajnością przy zachowaniu odpowiedniej jakości, a to prowadzi do wniosku, iż ich wynagrodzenie nie może być niższe od stawki przewidzianej w pkt IV ich umów o pracę, pomnożonej przez liczbę faktycznie przepracowanych przez nich godzin pracy. Oznacza to wprawdzie, że stawka akordowa 12.62 DM na godzinę w istocie w takiej sytuacji spełnia taką funkcję jak stawka godzinowa w czasowym systemie wynagradzania za pracę, lecz jest to następstwem jej gwarancyjnego charakteru oraz uchybień popełnionych przez stronę pozwaną, która nie wskazała powodom obowiązujących ich norm pracy (chyba że w uzupełniającym postępowaniu dowodowym ustalone zostałyby, że było inaczej) i nie prowadziła w sposób właściwy dokumentacji umożliwiającej prawidłowe obliczenie wynagrodzeń akordowych powodów oraz ich weryfikację.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ KPC orzekł jak w sentencji.

=====