

**Wyrok z dnia 27 maja 1999 r.**

**I PKN 89/99**

**Wynagrodzenie akordowe powinno określać stawkę akordową oraz normy pracy.**

Przewodniczący: SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 27 maja 1999 r. sprawy z powództwa Zbigniewa Ć. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu „K.” S.A. w K. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 14 października 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powoda Zbigniewa Ć. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 14 października 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kielcach z dnia 28 maja 1998 r. [...].

Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego „K.” Spółki Akcyjnej w K. na rzecz powoda Zbigniewa Ć. kwotę 354 DM (z 8% odsetek w stosunku rocznym od dnia 21 października 1998 r. do dnia 25 maja 1998 r. i z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za jeden podstawowy posiłek dziennie za okres od 12 maja do 30 września 1997 r. oraz oddalił powództwo w pozostałej części, tj. w odniesieniu do kwoty 8.394 zł. Sąd ten ustalił, iż powód zatrudniony był przez pozwaną Spółkę w charakterze kamieniarza w okresie od 12 maja 1997 r. do 30 września 1997 r. Powód

świadczył pracę w Niemczech. Strony w umowie z dnia 12 maja 1997 r., ustaliły, że powodowi przysługiwać będzie wynagrodzenie walutowe w łącznej wysokości w kwocie 2.400 DM. Aneksem z dnia 12 maja 1997 r. podpisanym przez strony ustalono, że należne wynagrodzenie obliczane będzie w systemie akordowym w taki sposób, że wynagrodzenie stanowić będzie 28,5% wielkości miesięcznego przerobu pracodawcy „na kontrakcie”, na którym zatrudniony jest pracownik, podzielone pomiędzy wszystkich pracowników fizycznych „kontraktu”. Powód podpisał zarówno umowę o pracę, jak też aneks do tej umowy. Pozwany nie zapewnił powodowi jednego posiłku w stołówce dziennie, ani też nie wypłacił ekwiwalentu za posiłki przygotowane przez powoda, mimo obowiązku przewidzianego w tym przedmiocie w załączniku nr 1 do umowy stanowiącego jej część składową. W związku z tym Sąd uznał powództwo za uzasadnione co do kwoty 354 DM, stanowiącej ekwiwalent pieniężny za jeden podstawowy posiłek dziennie w okresie od 12 maja 1997 r. do 30 września 1997 r., jako znajdujące swą podstawę w § 8 ust. 1 uchwały Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106). Sąd Pracy uznał jednocześnie za nieuzasadnione powództwo o zapłatę wynagrodzenia walutowego liczonego według zasad określonych w § 2 umowy z dnia 12 maja 1997 r., bowiem powód podpisał aneks do tej umowy określający miesięczne wynagrodzenie liczone od wielkości przerobu, zaś prawidłowości rachunkowego wyliczenia wynagrodzenia akordowego nie kwestionował.

Rozpoznając apelację powoda, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził zwłaszcza, że do niego, jako pracownika zatrudnionego za granicą, mają zastosowanie przepisy 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.), bowiem zarówno umowa o pracę, jak i aneks zostały zawarte 12 maja 1997 r., a zatem przed dniem 23 czerwca 1998 r., co jest istotne z uwagi na regulację art. 25 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) oraz art. 25a ust. 4 tej ustawy, dodanego przez ustawę z 8 maja 1998 r. zmieniającą ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, a także o zmianie ustaw: o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin

oraz o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. Nr 66, poz. 431). Wprawdzie wskazane przepisy nie wymieniają jako sposobu ustalania wynagrodzenia systemu akordowego, którego wysokość uzależniona jest od miesięcznego przerobu, nie znaczy to jednak, że postanowienia umowne przewidujące taką formę ustalania wynagrodzenia, są nieważne.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut naruszenia art. 26 KP „przez błędną jego wykładnię i uznanie, że aneks do umowy o pracę w RFN z dnia 8.05.1997 r. mógł zmienić postanowienia umowy o pracę zawartej w dniu 12.05.1997 r.” oraz zarzut naruszenia art. 18 § 1 KP „poprzez błędną jego interpretację; przyjęcie, że postanowienia aneksu do umowy o pracę, na podstawie której powstał stosunek pracy, mogą być mniej korzystne niż obowiązujące w tym zakresie przepisy wydane na podstawie kodeksu pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadnicze zarzuty kasacji są usprawiedliwione i skutkiem tego została ona uwzględniona. Trafny jest zarzut naruszenia w zaskarżonym wyroku art. 18 § 1 KP. W myśl § 2 ust. 4 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy za granicą powinna, między innymi, określać przysługujące pracownikowi wynagrodzenie. Ścisłejsze reguły ustalania tego wynagrodzenia zawarte zostały zwłaszcza w § 3 ust. 1 uchwały Rady Ministrów z 3 maja 1989 r., w myśl którego pracownikowi przysługuje w czasie zatrudnienia za granicą miesięczne lub godzinowe wynagrodzenie walutowe w wysokości uzależnionej od zajmowanego stanowiska pracy i przyznanej kategorii zaszeregowania, określone zgodnie z ustaloną dla danego kraju tabelą stawek wynagrodzenia walutowego. Przy stosowaniu tego przepisu – w przypadku zatrudnienia na terenie Niemiec – na uwadze należy przy tym mieć art. 4 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), z którego wynika, że zezwolenie na pracę jest udzielane pod warunkiem, że wynagrodzenie wynikające z umowy, łącznie z częścią wypłacaną w związku z zatrudnieniem za granicą, odpowiada wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe pracy. Przepis ten chroni przed dumpingiem socjalnym niemiecki rynek pracy, ale jednocześnie stanowi

istotną gwarancję zapewniającą odpowiedni poziom wynagrodzeń polskich pracowników kierowanych do pracy w Niemczech. Jego respektowanie przez pracodawców, a zwłaszcza organy państwowe, w tym sądy, w dużym stopniu jest miarą wiarygodności naszego państwa jako rzetelnego realizatora przyjmowanych zobowiązań międzynarodowych. W rozpoznawanej sprawie – przy uwzględnieniu ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - zasadniczo idzie jednakże o respektowanie tego, co wynika z § 3 ust. 1 uchwały z 3 maja 1989 r. Nie przewiduje ona stosowania wynagrodzenia akordowego. Dopuszczenie jednakże ustalenia w umowie zawieranej z pracownikiem zatrudnionym za granicą wynagrodzenia akordowego należy uznać za możliwe, jednak pod warunkiem, że nie spowoduje to pogorszenia sytuacji płacowej pracownika, wynikającej z przepisów uchwały z 3 maja 1989 r. Warunkiem ponadto jest to, by ustalone wynagrodzenie akordowe spełniało wymagania dostatecznej określoności, w szczególności przez podanie pracownikowi stawki akordowej oraz normy pracy. Wymagania takiego nie spełnia ustalenie, że wynagrodzenie będzie „obliczane w systemie akordowym w taki sposób, że wynagrodzenie stanowić będzie 28,5% wielkości miesięcznego przerobu pracodawcy na kontrakcie, na którym zatrudniany jest pracownik, podzielone pomiędzy wszystkich pracowników fizycznych kontraktu” (aneks do umowy z 12 maja 1997 r.). Brak tu bowiem bliższego wyjaśnienia, co się kryje pod pojęciem „wielkości miesięcznego przerobu pracodawcy na kontrakcie”, jak jest on ustalany, czy jest to określona kwota pieniężna i – jeżeli tak – według jakich zasad jest ona ustalana. Ponadto brak jest także określenia zasad podziału „wielkości przerobu pracodawcy” pomiędzy wszystkich pracowników fizycznych. W tym stanie rzeczy trudno przyjąć, iż aneks z 12 maja 1997 r. wprowadza akord grupowy. Uzależniając wynagrodzenie od „wielkości przerobu pracodawcy”, w nadmiernym zakresie przerzuca on przy tym ryzyko jego działalności na powoda, a ponadto, przy braku ustalenia zasad podziału „wielkości przerobu” w niedopuszczalny sposób obciąża go także ryzykiem osobowym, które powinien ponosić pracodawca. Ryzyko ponoszone przez powoda, którym nie powinien on być obciążany, polega nie tylko na tym, że jego wynagrodzenie zostaje uzależnione od „przerobu pracodawcy”, a więc związane jest z całokształtem jego działalności „na kontrakcie”, ale wiąże się także z tym, iż w istocie w poważnej mierze zależy ono od tego, jaką cenę wynegocjuje i uzyska pracodawca od swojego niemieckiego kontrahenta oraz jak określi w wyrazie pieniężnym „wielkość przerobu”, stanowiącego następnie podstawę wyliczenia (28,5%) wynagrodzeń wypłacanych

pracownikom. W tych warunkach należy stwierdzić, że przyjęty w aneksie z 12 maja 1997 r. „system akordowy” wynagradzania powoda nie został dostatecznie w nim zdefiniowany i stąd nie może zostać uznany za obowiązujący strony umowy, a ponadto z uwagi na swoją niedookreśloność musi być uznany za mniej korzystny dla powoda od systemu wynagrodzenia miesięcznego lub godzinowego przewidzianego w § 3 ust. 1 uchwały z 3 maja 1989 r. Z mocy art. 18 § 2 KP uznać więc należy, iż ustalenie zawarte w aneksie z 12 maja 1997 r. jest nieważne, a to oznacza, iż do powoda ma zastosowanie zasada, że jego wynagrodzenie jest wynagrodzeniem miesięcznym, a skoro wynagrodzenie takie zostało ustalone w umowie o pracę zawartej z powodem, to wynika z tego, iż wynagrodzenie takie powinno być mu wypłacone. Z reguły za korzystniejsze dla pracownika należy uznać takie uregulowanie jego wynagrodzenia za pracę, które jest w miarę precyzyjnie określone (tak jest w przypadku wynagrodzenia miesięcznego lub godzinowego) i nie wiąże się z nadmiernym przerzucaniem na niego ryzyka prowadzenia działalności przez pracodawcę, czy też ze stanem niepewności, co do jego wysokości, wynikającym z niedostatecznego określenia elementów składowych akordowego (lub podobnego) systemu wynagradzania, w szczególności zaś z zaniechania podania pracownikowi normy pracy (art. 83 KP) oraz określenia stawki akordowej (ceny akordowej) czy też zasad jej ustalania.

Z uwagi na sposób sformułowania kasacji, nie mógł zostać wzięty pod uwagę zarzut naruszenia art. 26 KP, który został oparty na twierdzeniu, że aneks do umowy został podpisany przed jej zawarciem, a tym samym został jak gdyby przez nią pochłonięty (zmieniony). Ustalenia Sądu drugiej instancji w tym zakresie są bowiem inne. Są one dla Sądu Najwyższego miarodajne, gdyż są to ustalenia z zakresu faktycznej podstawy rozstrzygnięcia. Sąd Najwyższy rozstrzyga zaś sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), a to oznacza, że jeżeli zaskarżonemu wyrokowi nie postawiono zarzutu pogwałcenia przepisów postępowania (na tej drodze w sposób pośredni mogą być podważane ustalenia dotyczące faktów sprawy) musi on uznać za wiarygodny ten stan rzeczy, który stał się podstawą zaskarżonego rozstrzygnięcia. O tyle więc zarzut naruszenia art. 26 KP nie mógł zostać wzięty pod uwagę w postępowaniu kasacyjnym. Ponieważ jednakże zarzut naruszenia art. 18 § 1 KP okazał się trafny, kasacja musiała zostać uwzględniona.

Z powyższych przyczyn, uwzględniając art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

