

Wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r.

I PKN 707/99

1. Wynagrodzenie nazwane w umowie o pracę "ryczałtowym", przy jednoczesnym wskazaniu, że przysługuje w określonej kwocie za miesiąc pracy, należy traktować jako miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika w pojęciu art. 134 § 1-2 KP.

2. Okoliczność, iż sposób ukształtowania przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia pracownika jest dla niego korzystny, przy uwzględnieniu zarobków innych pracowników, samo przez się nie uzasadnia twierdzenia, że umowa koliduje z zasadami współżycia społecznego lub zmierza do obejścia prawa.

3. Termin wymagalności wynagrodzenia przewidzianego w art. 129³ § 3 KP powinien być ustalany przy uwzględnieniu daty wykonywania pracy (dodatkowego dnia wolnego od pracy) oraz reguły określonej w art. 85 § 2 KP.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Romualda T. przeciwko Spółdzielni Mleczarskiej w S. o wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 24 sierpnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanej Spółdzielni Mleczarskiej w S. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 24 sierpnia 1999 r. [...], którym oddalona została jej apelacja od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Świdnicy z dnia 2 grudnia 1998 r. [...].

Powód Romuald T. domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty

8.229,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wykonywaną w okresie od 1 kwietnia 1997 r. do 25 maja 1998 r. w godzinach nadliczbowych, w wolne soboty, niedziele i święta. Sąd Pracy uwzględnił jego żądanie, ustalając, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni na stanowisku mechanika w okresie od 5 lipca 1996 r. do 30 czerwca 1998 r. Od 5 lipca 1996 r. do 30 września 1996 r. pracował na podstawie umowy o pracę na okres próbny, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 480 zł miesięcznie. W dniu 1 października 1996 r. zawarł umowę o pracę na czas określony do dnia 5 lipca 1997 r., także w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem 480 zł miesięcznie. W dniu 31 marca 1997 r. prezes zarządu strony pozwanej zwrócił się z pismem do powoda, z którego wynika, że w dniu 1 kwietnia 1997 r. wypowiada się mu stanowisko mechanika w pełnym wymiarze czasu i powie-rza się to samo stanowisko w 1/2 wymiaru czasu pracy, przy czym powód na to wy-raził zgodę. Przyczyną zmiany wymiaru czasu pracy powoda była „wola prezesa za-rządu Adolfa C. nieprzekroczenia limitu 50 pełnych etatów zatrudnienia w spół-dzielni”. Mimo zmiany wymiaru czasu pracy powód nadal pracował (do momentu roz-wiązania stosunku pracy) w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 7 lipca 1997 r. powód zawarł ze stroną pozwaną ostatnią, pisemną umowę o pracę. Była to umowa na czas nie określony. Wymiar czasu określono na 1/2 etatu, a wynagrodzenie na 480 zł miesięcznie. Powodowi wypowiedziano umowę o pracę z powodu niewywiązywa-nia się z obowiązków mechanika.

Romuald T. przepracował w okresie od 1 kwietnia 1997 r. do 30 czerwca 1998 r. następującą ilość godzin miesięcznie ogółem, w tym ponad 1/2 etatu do pełnego wymiaru czasu pracy, a także w wolne soboty, niedziele i święta:

1. w 1997 r.

miesiąc	ogółem	1/2 - 1 etat	wolne soboty	niedziele, święta
IV	190	52	22	24
V	215	80	28	27
VI	206	88	6	24
VII	233	88	21	28
VIII	228	83	26	35
IX	202	88	7	15
X	211	88	7	20
XI	-	-	-	-
XII	163	68	9	6

2. w 1998 r.

I	30	8	7	7
II	4	-	-	-
III	120	-	12	16
IV	112	-	8	16
V	166	53	22	27
VI	-	-	-	-

Pracę w wolne soboty, niedziel i święta ustnie zlecała powodowi jego przełożona kierownik produkcji Wiesława R., uznając konieczność jego pracy także ponad pełny wymiar czasu pracy. Godziny pracy powoda były odnotowywane na listach obecności przez kierownika produkcji (W.R.), a także przez powoda za jej zgodą. Pozwana Spółdzielnia nie ma ewidencji czasu pracy powoda za okres od maja 1997 r. do czerwca 1998 r. (poza listami obecności prowadzonymi w sposób powyżej wskazany). Wystąpieniem z dnia 14 lipca 1998 r. inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. nakazał stronie pozwanej wypłacić powodowi kwotę 1.707,01 zł tytułem wynagrodzenia wraz z należnymi dodatkami za pracę w wolne soboty, niedziele i święta za okres od 5 lipca 1996 r. do 30 kwietnia 1997 r. Z tego tytułu w dniu 3 sierpnia 1998 r. powodowi wypłacono kwotę 1.000 zł. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Pracy uznał roszczenie powoda za zasadne. Zebrany materiał dowodowy wykazuje, że powód w spornym okresie świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a także w niedziele i święta, nie otrzymując w zamian innych dni wolnych. Praca ponad umówiony czas pracy była wykonywana na polecenie przełożonych. Sąd przyjął stawkę godzinową w całym spornym okresie na poziomie 5,4 zł/h i zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę ponad ½ etatu (do pełnego etatu) oraz za pracę wraz z dodatkiem 100 % w wolne soboty, niedziele i święta w oparciu o art. 134 § 1 pkt 2 KP, 134 § 1 KP i 129³ § 3 KP.

Po rozpatrzeniu apelacji strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że nie zasługuje ona na uwzględnienie, a jej zarzuty są chybione. W szczególności uznał on, że Sąd Pracy trafnie przyjął, iż powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonywaną ponad ½ etatu. Pracownik powinien bowiem otrzymać wynagrodzenie za pracę wykonaną. Świadczenie słuchani przed Sądem Pracy zgodnie zeznali, iż powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Zebrany materiał dowodowy wskazuje także, iż powód pracował w wolne soboty, niedziele i święta na polecenie przełożonej i nie otrzymał w zamian innego dnia wol-

nego. W tej sytuacji trafne jest zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia zgodnie z art. 134 § 1 KP w związku z art. 129³ § 2 i 3 KP. Również zastosowana przez Sąd Pracy metoda wyliczenia stawki godzinowej powoda jest prawidłowa. Wynagrodzenie powoda nie było bowiem, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, „ryczałtowe”. „Było to wynagrodzenie umowne wynikające z umowy o pracę”. Sąd drugiej instancji odrzucił także twierdzenie strony pozwanej, że wyrok Sądu Pracy narusza przepisy o odsetkach. Wynagrodzenie za dany miesiąc powinno być wypłacone w dacie wypłaty wynagrodzenia u danego pracodawcy i z tą datą jest ono wymagalne bez względu na to z jakiego tytułu przysługuje. Tak więc również wynagrodzenie za pracę w wolne soboty, niedziele i święta za dany miesiąc jest wymagalne w dacie wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc.

W petitum skargi kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi zarzucono, że narusza on art. 134 § 1 KP, art. 129³ § 2 KP oraz art. 5 i 58 KC w związku z art. 300 KP. Ponadto w uzasadnieniu kasacji wskazany został dodatkowo art. 134 § 1² KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest pozbawiona uzasadnionych podstaw i skutkiem tego nie została uwzględniona. W myśl powołanego w kasacji art. 134 § 1² KP. wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatków za godziny nadliczbowe obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia. Wprawdzie w umowach zawartych z powodem – na co powołuje się kasacja – jego wynagrodzenie określone zostało jako „ryczałtowe”, to jednak nie oznacza to jeszcze, iż nie mieści się ono w pojęciu wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną. Wynagrodzenie to wynikało wprost z umowy (umów) o pracę zawartej z powodem – co podkreślił Sąd drugiej instancji – i w istocie określone zostało w stawce miesięcznej, bo za taką stawkę należy uznać wskazanie konkretnej kwoty należnej za miesiąc pracy. Przy wykładni art. 134 § 1² KP należy przy tym mieć na uwadze, że zasadą jest, iż wynagrodzenie pracownika powinno wynikać z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, natomiast do wyjątków powinny należeć sytuacje, w których zaszeregowanie i stawki te nie są określone. Zaszeregowanie i określona stawka może

wynikać przy tym wprost z zawartej umowy o pracę lub też tylko w sposób pośredni, gdy umowa odsyła w danym przypadku do oznaczonych przepisów płacowych. Stąd też, jeżeli nawet wynagrodzenie pracownika w pewnych przypadkach nazwane zostaje wynagrodzeniem ryczałtowym, ale wskazane zostaje ono w określonej kwocie należnej za miesiąc pracy, to należy kwotę tę traktować jako miesięczną stawkę osobistego wynagrodzenia pracownika w pojęciu art. 134 § 1² KP. Zasadniczo zamieszczony w końcowym fragmencie tego przepisu zwrot dotyczący 60% wynagrodzenia powinien mieć zastosowanie tylko w takich przypadkach, gdy strony w umowie o pracę – wbrew obowiązкови płynącemu z art. 29 § 1 pkt 2 KP - nie określiły wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi pracy, nie zaś wtedy, gdy wynagrodzenie to ujęte zostaje w samej umowie o pracę lub określone jest w przepisach płacowych regulujących problem zaszeregowania osobistego i stawek płacy. Ponadto z art. 134 § 1² KP nie wynika, że jeżeli wynagrodzenie miesięczne nazwane zostało wynagrodzeniem „ryczałtowym”, to sama ta nazwa oznacza, iż wymagany przez ten przepis składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony i że wobec tego dodatek za godziny nadliczbowe ma stanowić „60% wynagrodzenia”. Wyjątkowy charakter reguły ustalania dodatku za godziny nadliczbowe w wysokości „60% wynagrodzenia” przemawia za rozszerzającym pojmowaniem na gruncie art. 134 § 1² KP „stawki godzinowej lub miesięcznej”, co skłania do uznania, że Sąd drugiej instancji prawidłowo przyjął, iż punktem wyjścia dla wyliczenia wysokości należnych powodowi dodatków za godziny nadliczbowe (a także dodatkowe dni wolne od pracy) powinna być ustalona w umowie o pracę stawka miesięcznego wynagrodzenia powoda, a to z kolei oznacza, iż kasacyjny zarzut naruszenia art. 134 § 1² KP jest bezpodstawny.

Zarzut naruszenia art. 134 § 1 KP w istocie w skardze kasacyjnej nie został uzasadniony. Oznacza to, iż już tylko z tego powodu nie powinien on być brany pod uwagę przez Sąd Najwyższy, gdyż Sąd ten rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, a te wyznaczone są zwłaszcza przez podstawy kasacyjne (wskazane w niej konkretne przepisy prawa, których naruszenie się w niej zarzuca) oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC, art. 393¹¹ KPC). Ponadto – gdyby przyjąć, że jest inaczej – to jego uzasadnienie mogłoby się sprowadzać jedynie do zanegowania ustalenia Sądu drugiej instancji, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, co jest kwestią faktów, których strona pozwana w kasacji nie kwestionuje. W tym kontekście w uzasadnieniu kasacji pisze się, że „pozwany nie negował ustaleń Sądu ani faktu, iż powód pracował ponad wymiar czasu pracy ustalony w umowie o pracę a jedynie spo-

sób wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co zdaniem wnoszącego skargę kasacyjna stanowi niewłaściwą interpretację normy określonej w art. 134 § 1² KP”. W tych okolicznościach nie wiadomo na czym ma polegać zdaniem kasacji naruszenie art. 134 § 1 KP, który został wskazany w jej petium, i wobec tego został on pominięty przez Sąd Najwyższy.

Na uwzględnienie nie zasługuje również kasacyjny zarzut naruszenia art. 5 i 58 KC w związku z art. 300 KP. Skarga kasacyjna nie wyjaśnia bowiem dlaczego „uprzywilejowanie powoda w zakresie jego wynagrodzenia” (stanowiące konsekwencję zawartej z nim umowy z dnia 31 marca 1997 r.) „było nadużyciem prawa i uprawnień – nie mogącym zasługiwać na ochronę”. Ponadto w świetle ustaleń faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – a ustalenia te są miarodajne dla Sądu Najwyższego bo nie zostały zakwestionowane w kasacji – nie ma podstaw do twierdzenia, że w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia art. 58 KC w związku z art. 300 KP. Kasacja nie wyjaśnia przy tym, czy zawarta 31 marca 1997 r. umowa z powodem miałaby być nieważna w całości, czy w części oraz czy nieważność ta ma wynikać z jej sprzeczności z ustawą (jaką ?), z tego powodu, iż zmierzała ona do obejścia prawa, czy też z tego względu, iż jest ona sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu Najwyższego, sama tylko okoliczność, iż sposób ukształtowania przez strony umowy o pracę wynagrodzenia pracownika jest dla niego korzystny, przy uwzględnieniu zarobków innych pracowników, nie uzasadnia jeszcze twierdzenia, że umowa ta koliduje z zasadami współżycia społecznego czy też zmierza do obejścia prawa. Gdy idzie zaś o kwestię jej zgodności z prawem, to należy podkreślić, że skarga kasacyjna nie wskazuje żadnego przepisu prawa, z którego wynikałoby, iż wynagrodzenie powoda jest z nim sprzeczne, a niezależnie od tego, nawet gdyby taki przepis istniał, to trzeba pamiętać, iż w myśl art. 18 § 1 KP postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy, co oznacza, iż postanowienia korzystniejsze są dopuszczalne. Jednocześnie z tego przepisu wynika, że w przypadku zawarcia w pracownikiem korzystnej dla niego umowy o pracę, ocena jej ewentualnej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (a także kwestionowanie jej z uwagi na możliwy zarzut obejścia prawa) wymaga szczególnie wyraźnego i wnikliwego uzasadnienia (czego kasacja nie czyni, gdyż w istocie brak jest w niej jakiegokolwiek merytorycznego wyjaśnienia zarzutu naruszenia art. 58 KC), ogólną bowiem zasadą i to przenikającą różne instytucje prawa pracy, jest zasada korzystności

(uprzywilejowania pracownika). Z analogicznych powodów bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 5 KC w związku z art. 300 KP (art. 8 KP ma identyczne brzmienie jak art. 5 KC, a to oznacza, że jeżeli już to w niniejszej sprawie powinien być powołany ten pierwszy przepis). Ponadto zarzut naruszenia tego przepisu jest bezpodstawny także z przyczyn niejako „konstrukcyjnych”. Przepis art. 8 KP (art. 5 KC) dotyczy bowiem nadużycia prawa przez podmiot, któremu to prawo służy, natomiast nie odnosi się do stron zgodnie zawierających umowę.

Stawiając zarzut naruszenia art. 129³ § 2 KP, strona pozwana łączy go z twierdzeniem, iż błędne jest stanowisko Sądu drugiej instancji uznające, „że Sąd Rejonowy nie naruszył prawa zasądzając odsetki za pracę w soboty, tak jak za inne dni tygodnia nie uwzględniając dyspozycji art. 129³ § 2 Kodeksu Pracy”. Przepis art. 129³ § 2 KP nie reguluje problemu odsetek i wobec tego jego naruszenie samo w sobie nie uzasadnia twierdzenia, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nieprawidłowo zastosował przepisy o odsetkach w odniesieniu do kwot należnych powodowi z tytułu zatrudnienia w sobotę (dzień dodatkowo wolny od pracy). Ponieważ zaś Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych (nie może poza granice te wykroczyć), wskazany zaś w kasacji przepis nie został naruszony, bo bezpośrednio kwestii odsetek on nie rozstrzyga (o innym zaś naruszeniu tego przepisu kasacja nic nie mówi), to już tylko z tej przyczyny zarzut jego naruszenia nie mógł zostać uwzględniony w postępowaniu kasacyjnym. W kasacji nie wyjaśnia się przy tym, dlaczego zdaniem skarżącego, przepis art. 129³ § 2 KP został pogwałcony, a ściślej na czym polegała istota jego naruszenia (co z niego wynika w kontekście regulacji dotyczących odsetek i jak w tym zakresie należy go interpretować). Niezależnie od tego, Sąd Najwyższy uważa jednak, że mimo pewnych wątpliwości jakie na jego tle mogą pojawiać się w kontekście pojmowania wymagalności roszczenia i opóźnienia się dłużnika ze spełnieniem świadczenia pieniężnego (art. 481 KC), także w przypadku przewidzianego w art. 129³ § 3 KP wynagrodzenia (wraz z dodatkiem z art. 134 KP) z tytułu niewykorzystania dodatkowego (dodatkowych) dnia wolnego od pracy, o wymagalności roszczenia o to wynagrodzenie należy mówić od dnia, w którym pracodawca ma obowiązek wypłacenia wynagrodzenia za dany miesiąc na podstawie art. 85 § 2 KP. Wprawdzie w zamian za dodatkowy dzień wolny od pracy przysługuje dzień wolny w innym terminie, przy czym termin ten może być w pewnych okolicznościach „przesunięty”, ale nie uzasadnia to jeszcze tezy, że w sytuacji, gdy w ostateczności nie dochodzi do udzielenia pracownikowi „zamiennego” dnia

wolnego od pracy i w następstwie tego przysługuje mu wynagrodzenie, to przy ocenie daty jego wymagalności należy przyjmować inną datę niż ta, która wynika z art. 85 § 2 KP i uznawać, że w istocie roszczenie o to wynagrodzenie powstało przy uwzględnieniu dnia (daty) wolnego od pracy, w którym pracownik pracę wykonywał, a nie jakiegoś innego – późniejszego dnia. Istotne jest tu to, że pracownik wykonywał pracę w określonym dniu dodatkowo wolnym od pracy, a skoro za ten dzień należy się mu wynagrodzenie (bo ostatecznie nie skorzystał z „zamiennego” dnia wolnego od pracy), to to, iż mógł ewentualnie z „zamiennego” dnia wolnego skorzystać jest bez znaczenia z punktu widzenia jego roszczenia o wynagrodzenie i wobec tego nie może mieć także znaczenia z punktu widzenia oceny dotyczącej ustalenia daty powstania roszczenia o to wynagrodzenie i jego wymagalności. Inaczej mówiąc, gdyby pracownik skorzystał z „zamiennego” dnia wolnego od pracy to roszczenie o wynagrodzenie w ogóle by nie powstało, natomiast gdy takie roszczenie powstaje, to przy ustaleniu jego wymagalności, decydującą jest data wykonywania pracy (w dniu dodatkowo wolnym od pracy), oczywiście przy uwzględnieniu reguły z art. 85 § 2 KP. Jest to bowiem roszczenie stanowiące następstwo wykonywania pracy w określonym dniu, a nie roszczenie, które wynika z niewykorzystania „zamiennego” dnia wolnego od pracy (przysługuje ono za pracę, a nie za brak skorzystania z „zamiennego” dnia wolnego od pracy) i według tego należy oceniać jego wymagalność (jej termin), a w konsekwencji także i opóźnienie w rozumieniu przepisów o odsetkach.

Mając na uwadze powyżej wskazane racje Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====