

Wyrok z dnia 21 września 2001 r.

I PKN 626/00

Akordowy system wynagradzania pracowników nie może obowiązywać bez wprowadzenia norm pracy.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Adama R., Zbigniewa K., Roberta C., Grzegorza C. i Tadeusza G. przeciwko Przedsiębiorstwu Budowlano-Montażowemu „M.” Spółce z o.o. w Ż. o zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 maja 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 maja 2000 r. zmienił zaskarżony przez powodów Adama R., Zbigniewa K., Roberta C., Grzegorza C. i Tadeusza G. wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 31 stycznia 2000 r. w pkt I o tyle, że zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Budowlano-Montażowego „M.” Spółki z o.o. w Ż. kwoty na rzecz Adama R. 515,28 DM oraz na rzecz Roberta C. 744,40 DM, z 8% odsetkami od dnia 1 grudnia 1995 r., oraz oddalił apelację powodów w pozostałym zakresie, a także zasądził od każdego z nich na rzecz strony pozwanej kwotę po 1500 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. W sprawie tej, która była przedmiotem kilkakrotnego rozpoznania, Sąd Apelacyjny uznał za uzasadniony zarzut powodów Adama R. i Roberta C., że należne im ekwiwalenty za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe podlegały zasądzeniu w walucie obcej zgodnie z § 3 ust. 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. Natomiast nie podzielił apelacji wszystkich po-

wodów, którzy utrzymywali, iż za pracę za granicą powinni być wynagradzani według ilości przepracowanych godzin, w tym godzin nadliczbowych, a nie za ilość wykonywanej pracy według akordowo-zadaniowego systemu wynagradzania. W tym zakresie Sąd Apelacyjny wskazał, że już w pierwszym wyroku z dnia 27 marca 1997 r. Sąd ten przesądził akordowo-zadaniową formę wynagradzania powodów, mającą oparcie w ustaleniu norm ilościowych wykonanego produktu pomiędzy pozwaną Spółką a jej kontrahentem zagranicznym i taka ocena prawna była wiążąca przy ponownym rozpoznawaniu sprawy (art. 386 § 6 KPC). Sąd ten wskazał, że powołany w sprawie biegły odniósł roszczenia płacowe powodów do kontraktu pozwanej z firmą niemiecką i na tej podstawie określił wydajność jednego pracownika, odnosząc ją do ilości prac zafakturowanych, tj. przekazanych do użytku przez pozwaną i zapłaconych przez jej kontrahenta zagranicznego. Przyjęcie takiej zasady ustalenia wynagrodzenia powodów wykonujących roboty budowlane za granicą ma uzasadnienie ekonomiczne, skoro ich wynagrodzenie było uzależnione od ilości wykonanej pracy, a nie od przepracowanego czasu. W konsekwencji Sąd Apelacyjny przyjął za biegłym sądownym, że powodowie otrzymali należną im „zapłatę za ilość wykonanej pracy”, co nie naruszało zasad wynagradzania pracowników ogólnie ujętych w art. 78 § 1 KP.

W kasacji powodów ich pełnomocnik zarzucił Sądowi Apelacyjnemu naruszenie przepisów prawa materialnego: 1. § 5 pkt 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń „... i t.d.” (M.P. Nr 14, poz. 106) oraz § 10 pkt 1, 2 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników „...i t.d.” (Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), które zobowiązywały pracodawcę do wypłaty pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za czas pracy przekraczający 8 godzin do doby i 46 godzin na tydzień; 2. art. 78 § 1 KP ustalającego zasadę wynagradzania adekwatnego do ilości świadczonej pracy; 3. art. 83 § 4 KP - zobowiązującego pracodawcę stosującego akordowy system wynagradzania do powiadamiania pracowników o stosowanych normach pracy. Skarżący ponadto zarzucił sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że opinia biegłego M.A. M. „potwierdziła jakoby powodowie otrzymali wynagrodzenie odpowiadające ilości wykonanej przez nich pracy”, podczas gdy ten biegły dokonał wyliczeń sprzecznych z istotą akordowego wynagrodzenia za pracę w sytuacji braku jakiegokolwiek „przełożenia” warunków kontraktów budowlanych pozwanego z kontrahentem zagranicznym na umówione stawki wynagradzania powo-

dów, które w okresie realizacji budów zagranicznych były podwyższone z kwoty 16,60 DM do 16,80 DM na godzinę i przy nieistnieniu zarzutów dotyczących sposobu wykonywania prac budowlanych przez powodów. Strona pozwana nie dysponuje dokumentami wskazującymi, że powodowie byli wynagradzani zgodnie z ilością wykonanej pracy, a ponadto nigdy nie określiła norm pracy, koniecznych dla skutecznego realizowania akordowego systemu wynagradzania pracowników. Na powyższych podstawach skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powodów należnego im wynagrodzenia za pracę, wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentów za urlopy wypoczynkowe, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona, albowiem Sąd Apelacyjny bezzasadnie przyjął, że podstawa wynagradzania powodów zatrudnionych za granicą mogła być ustalana przez pozwanego pracodawcę na podstawie wyników realizacji kontraktów zagranicznych zawartych przez pozwanego z kontrahentem niemieckim. Do takiej błędnej koncepcji nie mogły prowadzić uzgodnienia płacowe zawarte w umowach o pracę powodów, w których strony stosunku pracy przyjęły, że powodowie mieli otrzymywać wynagrodzenie na zasadach określonych „w umowie o dzieło” według stawki osobistego zaszeregowania 16,60 DM, a następnie 16,80 DM brutto za godzinę pracy. Takie warunki płacowe zostały potwierdzone w wydanych im świadectwach pracy. Jakkolwiek ustalenie norm pracy powodów mogło opierać się lub nawiązywać do zagranicznych umów pozwanego pracodawcy w takim założeniu, aby system i wysokość wynagrodzenia pracowników nie przekreślały zakładanego wyniku ekonomicznego realizowanych kontraktów budowlanych, to brak ustalenia i sprecyzowania zasad akordu, w tym przede wszystkim nieustalenie norm pracy, jakie miały być stosowane wobec powodów, wykluczały pogląd o ich „akordowo-zadaniowym” systemie wynagradzania. System ten zakłada bowiem wynagradzanie pracowników według stawek akordowych mierzonych ilością pracy (produktów lub operacji) możliwej do wykonania w określonej jednostce czasu pracy bądź jednostkową ceną za wykonanie określonej ilości pracy, przy ustaleniu minimalnej stawki wynagrodzenia godzinowego gwarantowanej pracownikowi na wypadek braku pracy (przestoju). Obowiązek

zawiadomienia pracowników o ustalonych i obowiązujących normach pracy (art. 83 § 4 KP) spoczywa na pracodawcy, co oznacza, że opartego na normach pracy systemu wynagradzania i akordowych stawek płacowych nie można ustalać dopiero w postępowaniu sądowym, które służy wyłącznie do sprawdzenia prawidłowości wynagradzania pracowników według ustalonych i obowiązujących norm pracy. Prowadzi to do wniosku, że bez wprowadzenia norm pracy nie obowiązuje w ogóle system wynagradzania akordowego pracowników. Sąd Najwyższy wyraża taki pogląd, nie będąc przy rozpoznawaniu wniesionej kasacji związany oceną prawną i wskazaniem co do dalszego postępowania wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 27 marca 1997 r., które wiązały Sądy drugiej instancji przy ponownym rozpoznawaniu sprawy (art. 386 § 6 KPC, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 1998 r., I CKN 595/97, OSNC 1998 r. z. 12, poz. 211). W szczególności Sąd Apelacyjny błędnie przyjął, jakoby obowiązującą normę pracy powodów stanowiły „normy uzgodnione przez pozwanego z kontrahentem niemieckim”, dlatego że żadne z tych norm nie zostały wyraźnie ani jednoznacznie określone jako pracownicze normy pracy. Ponadto takie bezkrytyczne założenie obarczałoby powodów ryzykiem gospodarczym pracodawcy, wynikającym z nieprzestrzegania uzgodnionych terminów i opóźniania realizacji kontraktów zagranicznych, które mogły prowadzić do niezyskania założonej wartości sprzedaży oferowanych przez pozwanego usług budowlanych, co mogłoby obciążać powodów wyłącznie w ramach ich ewentualnej pracowniczej odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (art. 114 i następnych KP). Bezpodstawne było także stanowisko tego Sądu, że w systemie akordowym „nie można mówić o nadgodzinach”, skoro zastosowanie przez pracodawcę akordowego systemu wynagradzania pracowników nie wyłącza stosowania wobec nich przepisów o czasie pracy, w tym przepisów o wynagradzaniu za godziny nadliczbowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 204/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 10, poz. 299), a normy czasu pracy obowiązują również przy zatrudnianiu pracowników na budowach zagranicznych, niezależnie od wymiaru ich zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 114/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 17, poz. 551). Nie można podzielić wreszcie zapatrywania, iż umownie uzgodnione stawki godzinowego wynagrodzenia powodów (16,60 - 16,80 DM/h) służyły wyłącznie określeniu gwarantowanego wynagrodzenia za czas przestoju niezawinionych przez powodów, ponieważ przy takim założeniu powodowie w istocie rzeczy byłiby

uprawnieni do wyższego minimalnego gwarancyjnego wynagrodzenia za okres przestojów, aniżeli wyliczone im przez biegłego wynagrodzenie za pracę wykonaną na podstawie „norm uzgodnionych przez pozwanego z kontrahentem niemieckim”, które - jak wykazano wyżej - pozbawione były waloru prawnego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy uznał za uzasadnione kasacyjne zarzuty naruszenia art. 83 § 4 KP i § 10 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 w związku z § 5 ust. 1 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 i stosownie do art. 393¹³ KPC orzekł jak w sentencji.

=====