

Wyrok z dnia 4 kwietnia 2007 r.

III PK 2/07

W zależności od ustaleń faktycznych, wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianę umowy albo zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 29 k.p. w związku z art. 60 k.c. oraz art. 151¹ i art. 151¹¹ k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Herbert Szurgacz, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 kwietnia 2007 r. sprawy z powództwa Moniki M. przeciwko Janinie K. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu z dnia 29 czerwca 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Zamościu do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Pozwana Janina K. (zatrudniająca powódkę w prowadzonym przez siebie sklepie) w sprawie z powództwa Moniki M. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Zamościu z dnia 29 czerwca 2006 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jej apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji zasądzającego od niej na rzecz powódki kwotę 24.772,95 zł z ustawowymi odsetkami, oddalono powództwo w pozostałej części i orzeczono o kosztach procesu.

Przedmiotem sporu jest wynagrodzenie za pracę powódki w godzinach nadliczbowych w soboty, niedziele i święta w sklepie pozwanej w okresie od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 31 stycznia 2005 r. W tym okresie przepisy Kodeksu pracy dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązywały w

trzech różnych brzmieniach. W okresie do dnia 31 grudnia 2003 r. (pierwszy okres) przepis art. 134 k.p. obowiązywał w brzmieniu wynikającym z jednolitego tekstu Kodeksu pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94). Stanowił on, że: „§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 50% wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę; 2) 100% wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta.

§ 1¹. Dodatek, o którym mowa w § 1, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 1². Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, o których mowa w § 1 i w § 1¹, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 2. Dodatek, o którym mowa w § 1, nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to także pracy w święto.

§ 3. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy dodatek, o którym owa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych”.

W okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r. (drugi okres), na podstawie art. 1 pkt 28 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) art. 134 k.p. stanowił, że:

„§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 50% wynagrodzenia - za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 2) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w

zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 1¹. Dodatek, o którym mowa w § 1, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 1^a. Dodatek, o którym mowa w § 1¹, nie przysługuje, jeżeli przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku określonego w § 1.

§ 1². Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, o których mowa w § 1 i w § 1¹, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 2. Dodatek, o którym mowa w § 1, nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to także pracy w święto.

§ 3. W stosunku do pracowników wykonujących stałe pracę poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych”.

W związku ze zbliżającym się wejściem Polski do Unii Europejskiej od dnia 1 stycznia 2004 r. (trzeci okres) przepis art. 1 pkt 36 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) zmienił dział 6 Kodeksu pracy dotyczący czasu pracy, skutkiem czego zmieniona została numeracja artykułów. Wprowadzono wówczas odrębną regulację dotyczącą pracy w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta (art. 151¹¹ k.p.).

Obowiązujący nadal art. 151¹ k.p. stanowi, że:

„§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) 50% wynagro-

dzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych”.

Natomiast według art. 151¹¹ k.p.:

„§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1-9, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy: 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

§ 4. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę”.

Sąd Rejonowy ustalił wysokość należnego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe na podstawie opinii biegłego. Według listy obecności przedstawionej przez pozwaną należna kwota wyniosła 6.033,21 zł, natomiast według wariantu opartego na wyjaśnieniach powódki należne wynagrodzenie wyniosło 25.026,71 zł. Sąd Rejonowy stwierdził nierzetelność listy obecności i swoje rozstrzygnięcie wydał na podstawie drugiego wariantu opinii, dokonując nieznaczącej korekty obliczonej kwoty.

Oddalając apelację pozwanej, opartą na zarzutach naruszenia art. 227 i art. 233 k.p.c. oraz art. 151¹⁰ i art. 151¹¹ k.p., Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i pogląd prawny Sądu Rejonowego.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: a) przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 398²¹ k.p.c., poprzez brak uzasadnienia faktycznego i prawnego, dlatego Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutu strony pozwanej, że powódka otrzymywała wynagrodzenie, w którym było już zawarte wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (lub przynajmniej część przysługującego powódce dodatku za godziny nadliczbowe), co miało wpływ na wynik sprawy poprzez zasądzenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyższego niż należne powódce, zgodnie z przepisami art. 151¹ k.p. (do 1 stycznia 2004 r. - art. 134 k.p.), co równocześnie doprowadziło do nierozpoznania istoty zarzutów apelacyjnych; b) przepisu art. 381 k.p.c., poprzez błędne przyjęcie, że zgłoszony w apelacji zarzut naruszenia art. 151¹⁰ i art. 151¹¹ k.p., dotyczący niedopuszczalnej kumulacji dodatku za godziny nadliczbowe z dodatkiem za przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy, jest spóźniony, mimo że strona pozwana podnosiła już wcześniej naruszenie prawa materialnego oraz że kwestionowała całość roszczenia powódki; c) przepisu art. 22 § 1 *in fine*, art. 29 § 1 pkt 3 oraz art. 78 k.p. w związku z art. 151¹ § 1 k.p. (do 1 stycznia 2004 r. - art. 134 § 1 i § 1¹ k.p.), poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że wypłacenie powódce wynagrodzenia wyższego niż należne z umowy o pracę nie powinno być zaliczone na poczet wynagrodzenia o pracę, co doprowadziło do zasądzenia powódce dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyższego niż należne zgodnie z przepisem art. 151¹ k.p. (poprzednio art. 134 § 1 i § 1¹ k.p.); d) przepisu art. 151¹⁰ i art. 151¹¹ § 2 i 3 k.p. w związku z art. 151¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p. (do 1 stycznia 2004 r. - art. 134 § 1 i 1¹ k.p. w związku z § 3 k.p.), poprzez ich błędną interpretację i przyjęcie - za opinią biegłego - że dopuszczalne jest kumulowanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych liczonego za godziny przepra-

cowane w niedzielę i święta oraz za prace w inne dni, czyli dodatku przysługującego na podstawie § 1 pkt 1 (poprzednio art. 134 § 1 k.p.) art. 151¹ k.p. - z dodatkiem za godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, czyli dodatku przysługującego na podstawie § 2 tegoż przepisu (poprzednio art. 134 § 1¹ k.p.), wbrew treści § 2 *in fine* (poprzednio w związku z art. 134 § 2 k.p.), przy czym Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że powyższy zarzut był spóźniony i nie rozpoznał go, czym naruszył przepis art. 381 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona.

1. Sąd Okręgowy stwierdził, że w pełni podziela i przyjmuje za własne ustalenia Sądu Rejonowego oraz wyprowadzone z nich wnioski i dlatego nie zachodzi potrzeba powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych oraz interpretacji przepisów prawa, mających w sprawie zastosowanie. Co do zasady jest to pogląd trafny i akceptowany w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Jednakże w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy w ogóle nie odniósł się do przepisu art. 151¹¹ k.p., obowiązującego od dnia 1 stycznia 2004 r., a więc w końcu spornego okresu. Dlatego Sąd Okręgowy powinien dokonać analizy tego przepisu a nie powoływać się na art. 381 k.p.c. i twierdzić, że odwołanie się do niego w apelacji było spóźnione. Słusznie podniesiono w niej, że art. 381 k.p.c. nie ma zastosowania do zarzutów naruszenia prawa materialnego, a tylko do faktów i dowodów, co wprost wynika z jego brzmienia.

2. Sąd Najwyższy podziela pogląd wyrażony w uchwale tego Sądu z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 170), według której „w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151¹¹ § 2 *in fine* lub § 3 k.p.”.

Sąd Najwyższy uważa, że przyznanie tylko na podstawie spornej argumentacji dogmatycznoprawnej dwóch dodatków za tę pracę narusza ekwiwalentność świadczeń stron stosunku pracy. Należy też zauważyć, że nie ma podstaw do odmiennego traktowania w zakresie prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych pracownika, który świadczy pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę lub święto w

porównaniu z pracownikiem wykonującym tę pracę w dniu, który miał być dla niego dniem wolnym, udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, a któremu niewątpliwie przysługuje tylko jeden dodatek (art. 151¹ § 1 i 2 k.p.). Na podstawie tych przepisów jeden dodatek przysługuje także pracownikom, którzy wykonywali pracę w niedzielę i święta niebędące dla nich dniami pracy, zgodnie z obowiązującym ich rozkładem czasu pracy. Przemawia to za uznaniem prawa tylko do jednego dodatku wówczas, gdy pracownik wykonuje pracę w niedzielę i święta zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyż w przeciwnym razie praca bardziej niedogodna dla pracownika, to jest wykonywana poza obowiązującym go rozkładem czasu pracy, byłaby wynagradzana niżej niż praca wykonywana w niedzielę i święta w przewidzianym rozkładzie czasu pracy.

Prawo do dwóch dodatków jest tak wyjątkowe, że musiałyby być wyraźnie określone w Kodeksie pracy, tym bardziej, że poprzednio obowiązujący art. 134 § 1 k.p. jednoznacznie przyznawał tylko jeden dodatek.

3. Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy należy uwzględnić pogląd Sądu Najwyższego, że we wszystkich trzech okresach w ustalaniu dodatku za przekroczenie normy okresowej czasu pracy nie uwzględnia się tych godzin nadliczbowych, za które przysługiwało prawo do tego dodatku za przekroczenie dobowej normy czasu pracy. W okresie drugim i trzecim wynika to wprost z przepisów Kodeksu pracy (odpowiednio art. 134 § 1^{1a} oraz art. 151¹ § 2). W odniesieniu do pierwszego okresu pogląd ten jest oparty na wykładni systemowej i zasadzie ekwiwalentności świadczeń stron stosunku pracy.

4. W sprawie także nie zostało ustalone, w jakiej wysokości wynagrodzenie powódki określono w umowie o pracę. Według ustaleń Sądu Rejonowego, przyjętych za własne przez Sąd Okręgowy, powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie po 750 zł netto miesięcznie, a w maju i czerwcu 2003 r. otrzymała po 1000 zł. Sądy nie ustaliły, jaka wysokość wynagrodzenia była przewidziana w umowie o pracę.

W skardze kasacyjnej stwierdzono, że umowa o pracę powódki opiewała na kwotę wynagrodzenia brutto 800 zł miesięcznie w 2002 r. oraz 850 zł w latach 2003-2005. Wypłacone kwoty po 750 zł są wyższe niż wynagrodzenie ustalone w umowie, pomniejszone o należną kwotę zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Według wnoszącej skargę kwoty wypłacone powódce ponad kwoty wynikające z ustalonego w umowie wynagrodzenia pomniejszonego o zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, powinny być traktowane jako wynagrodzenie za pracę w

godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu Najwyższego rozstrzygnięcie tego zagadnienia zależy od ustaleń faktycznych. Trzeba bowiem mieć na względzie coraz szerzej przyjmowany w orzecznictwie pogląd, że treść umowy o pracę może być określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy jej zawieraniu, ale także przez sposób jej wykonywania. Może on świadczyć o konkludentnych oświadczeniach woli stron dotyczących zmiany treści stosunku pracy powstałego z umowy. Oświadczenie woli może bowiem być wyrażone przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Rozumując w ten sposób nie można wykluczyć, że zgodnym zamiarem stron było ustalenie wynagrodzenia w wysokości 750 zł miesięcznie netto.

W zależności od ustaleń faktycznych może być również uprawniony pogląd, że wypłacana powódce co miesiąc kwota zawiera w sobie zapłatę, choćby częściową - co zależy od ustaleń dotyczących liczby godzin przepracowanych przez nią w danym miesiącu - za pracę w godzinach nadliczbowych. Może za tym przemawiać fakt, iż w dwóch miesiącach wypłacono powódce po 1.000 zł.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====