



Sygn. akt I PK 33/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W.W.

przeciwko Przedsiębiorstwu Robót Drogowych Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 września 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 8 listopada 2012 r., sygn. akt [...]

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód W.W. wystąpił z pozwem przeciwko Przedsiębiorstwu Robót Drogowych Sp. z o.o. w E. o zapłatę 29.323 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 2007 r. do 2009 r., kwoty 2.290 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za lata 2007-2009, a także kwoty 700 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia urlopowego za 2010 r. wraz z ustawowymi odsetkami. Pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. Pismem procesowym z 2 marca 2012 r. pełnomocniczka powoda zmodyfikowała powództwo, domagając się zasądzenia należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według kwot wyliczonych przez biegłą za poszczególne miesiące wraz z ustawowymi odsetkami od 11-go dnia następnego miesiąca następującego po miesiącu, którego świadczenie za pracę dotyczy z uwzględnieniem wypłat dokonanych przez pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 28 maja 2012 r. Sąd Rejonowy w E. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1.140,05 zł tytułem odsetek od wypłaconego wynagrodzenia i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Dodatkowo zniósł pomiędzy stronami koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że powód był zatrudniony w pozwanym P. R. D. Sp. z o.o. w E. na podstawie umowy o pracę z 1 lutego 1997 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku - operatora wytwórni mas bitumicznych. W przedsiębiorstwie tym obowiązywał regulamin pracy uzgodniony przez pracodawcę i związek zawodowy na mocy porozumienia z 4 marca 2004 r., a także regulamin wynagradzania. Zarządzeniem wewnętrznym nr 10/2006 prezesa zarządu pozwanej spółki z 15 grudnia 2006 r. w sprawie wprowadzenia nowego składnika wynagradzania w regulaminie wynagradzania wprowadzono na podstawie § 6 pkt 5, a nie na podstawie § 13 tego aktu, dodatkowy składnik wynagrodzenia pod nazwą - premia uznaniowa. W uzasadnieniu zarządzenia wskazano, że zmiana miała służyć lepszemu motywowaniu wyróżniających się i zaangażowanych pracowników. § 6 pkt 5 regulaminu wynagradzania nie mówi o konsultacjach pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi, a wskazuje na samodzielne działanie pracodawcy w

postaci zarządzenia odnośnie dodatkowego świadczenia dla pracowników. Zarządzeniem wewnętrznym nr 5/2009 z 21 grudnia 2009 r. w sprawie przyznania pracownikom rocznej premii uznaniowej na podstawie § 6 pkt 5 regulaminu wewnętrznego pracowników PRD przyznano wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę premię uznaniową w wysokości średnio 400 zł. 24 lutego 2010 r. Związek Zawodowy Pracowników Drogownictwa RP w E. powiadomił Państwową Inspekcję Pracy w E., że w pozwanej spółce łamane są podstawowe prawa pracownicze. Państwowa Inspekcja Pracy w E. przeprowadziła kontrolę u pozwanej, w oparciu o którą stwierdzono między innymi, że pracodawca nie egzekwował od pracowników podpisywania list obecności w przypadkach świadczenia pracy w sobotę, pracodawca rekompensował pracownikom pracę w godzinach nadliczbowych udzielając pracownikom czasu wolnego od pracy lub wypłacając premię uznaniową. Premia uznaniowa była wyliczana w stosunku od ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracowników, z uwzględnieniem wynagrodzenia zasadniczego i 50% dodatku do wynagrodzenia. Stwierdzono również, że pozwany pracodawca nie uwzględniał 100% dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy, a wyliczając wynagrodzenie za urlop i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do podstawy wyliczenia pomijano premię uznaniową za godziny nadliczbowe. Także do podstawy naliczenia wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego premia uznaniowa za godziny nadliczbowe była uwzględniana dopiero od 2010 r. tj. po kontroli PIP. Pismem z 26 marca 2010 r. PIP w E. wystosowała do pozwanego pracodawcy wystąpienie, w którym wniosła o rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, przez uwzględnienie godzin nadliczbowych, dyżurów, przerw, pracy w niedzielę i święta, w porze nocnej oraz dodatkowych dni wolnych od pracy. Nadto w lipcu 2010 r. PIP w E. przeprowadziła kolejną kontrolę, z której wynikało, że pracodawca realizuje jedynie część wniosków zawartych w protokole kontroli z marca 2010 r. Strony nie kwestionowały liczby nadgodzin faktycznie przepracowanych przez powoda, jednak Sąd Rejonowy odmówił wiary twierdzeniom powoda, jakoby nie wiedział on, że premia uznaniowa wypłacana była zamiast dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji, poczynionych na podstawie zeznań świadków, nie

wynikało jakoby pracownicy pozwanej spółki uzgadniali z kimkolwiek sposób wypłaty nadgodzin w formie premii uznaniowej, jednak odbierali dodatkową premię uznaniową, mając świadomość, że należą im się pieniądze, ponieważ pracują więcej niż nominalny czas pracy. Premia motywacyjna, funkcjonująca w pozwanym zakładzie pracy, miała charakter stały i nie była uzależniona od spełnienia przez pracownika określonych przesłanek - osiągnięć w pracy, gdyż powód otrzymywał premię motywacyjną co miesiąc, nawet w czasie trwania urlopu. Pracownicy zarówno sami sporządzali wykaz godzin nadliczbowych, jak też czynił to kierownik, albo majster robót i zestawienie takie było przekazywane do księgowości, co stanowiło podstawę do otrzymania premii uznaniowej. Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z opinii biegłej z zakresu księgowości, która wskazała, że podstawą wyliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych było wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawka godzinową lub miesięczną, jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu jego warunków. Normalne wynagrodzenie pracownika zostało określone przez biegłą na poziomie miesięcznego wynagrodzenia brutto, wynikającego z kartoteki wynagrodzenia za poszczególne miesiące w konkretnych latach. Biegła wskazała również, że dokumentacja finansowa pozwanej spółki wskazywała, że premia motywacyjna była stałym składnikiem wynagrodzenia. Sąd Rejonowy uwzględnił w całości konkluzje opinii biegłej. Zdaniem Sądu Rejonowego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdzał prowadzenie podwójnej ewidencji czasu pracy i w związku z tym istnienia odrębnych od list obecności, notatek, które były sporządzane zarówno przez pracowników, jak i przez kierowników, brygadzystów, majstrów. Liczba nadgodzin wskazywana przez kierownika do księgowości zgadzała się z liczbą nadgodzin rzeczywiście przepracowanych przez powoda i to na podstawie tych zestawień pracodawca wypłacał powodowi premię uznaniową. Dopiero na skutek stwierdzonych przez PIP w 2010 r. uchybień pracodawca zmienił praktykę i wypłacał pracownikom dodatek z tytułu przepracowanych nadgodzin, bądź udzielał im dnia wolnego. Sąd Rejonowy, dzielając stanowisko Sądu Okręgowego w S. wyrażone w sprawie sygn. akt [...] o takim samym stanie faktycznym i prawnym uznał, że pozwane przedsiębiorstwo co do zasady wypłacało w formie premii

uznaniowej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, zgodnie z ilością przepracowanych nadgodzin i z uwagi na podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia, mając na uwadze treść art. 291 k.p. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1.140,05 zł tytułem odsetek od zaległego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, uwzględnienie w całości roszczenia powoda oznaczałoby otrzymanie przez niego dwóch świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, tj. premii uznaniowej, która rzeczywiście została mu wypłacona oraz dodatkowo dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jakkolwiek powodowi formalnie przysługiwało prawo do dodatku za godziny nadliczbowe, to w tym stanie faktycznym realizacja tego prawa oznaczałaby naruszenie zasad współżycia społecznego. Ponadto byłoby to nieusprawiedliwione uprzywilejowanie powoda w stosunku do innych pracowników, którzy tak samo jak powód pracowali w godzinach nadliczbowych i mając pełną świadomość godzili się na otrzymywanie tzw. premii uznaniowej, zamiast dodatku do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną, po rozpoznaniu apelacji powoda, Sąd Okręgowy oddalił apelację, odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w drugiej instancji.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podzielił i zaakceptował te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Wbrew zarzutom apelacji Sąd pierwszej instancji nie akceptował nieprawidłowej praktyki pozwanej, związanej z wypłatą wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w formie premii uznaniowej. Sąd Okręgowy przychylił się do stanowiska powoda, że wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dokonywano sposobem nieprawidłowy i sprzeczny z przepisami kodeksu pracy, jak i regulaminu wynagradzania. Bezsporne było również, że w wyniku jednostronnej decyzji, bez uzgodnień i konsultacji, pozwana powołanym wyżej zarządzeniem wewnętrznym nr 10/2006 prezesa pozwanej spółki w sprawie wprowadzenia nowego składnika wynagradzania w regulaminie wynagradzania wprowadziła, na podstawie § 6 pkt 5 tego aktu, dodatkowy składnik wynagrodzenia pod nazwą - premia uznaniowa,

który miał stanowić dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W sprawie bezsporne było, że powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz w soboty. Okoliczność ta została przyznana przez stronę pozwaną, tym bardziej, że rodzaj działalności pozwanej spółki niejako wymusza ponadnormatywny czas pracy, z uwagi choćby na ich sezonowy charakter. Nie stanowiło to jednak żadnego usprawiedliwienia dla nagannych praktyk związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Skoro zatem występowały godziny nadliczbowe, pojawia się pytanie, czy powód otrzymywał za nie należne wynagrodzenie. Ustalenia Sądu Rejonowego wskazują jednoznacznie, że powód otrzymał należne wynagrodzenie. Należy zwrócić uwagę, że pozwana rzeczywiście ewidencjonowała czas pracy, w tym godziny nadliczbowe i prace w soboty. Potwierdza to zatem, że przewidywała konieczność ich występowania, a co za tym idzie, obowiązek wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu. W opinii Sądu Okręgowego pracownicy pozwanej, w tym i powód, mieli pełną świadomość, że premia uznaniowa, która stanowiła stały składnik comiesięcznego wynagrodzenia, w rzeczywistości była wynagrodzeniem właśnie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód godził się na pracę w godzinach nadliczbowych, a ich rzeczywista ilość była udokumentowana w oparciu o notatki, prowadzone zarówno przez pracowników jak i ich zwierzchników. Pozwana nie uchylała się od wypłaty należności z tego tytułu, jednak sposób wywiązywania się z tego obowiązku był nieprawidłowy. Takie było również prowadzenie przez pozwaną podwójnej ewidencji czasu pracy, mimo że ostatecznie ilość przepracowanych godzin nadliczbowych przez powoda nie była kwestionowana. Rekompensata, w formie premii uznaniowej za godziny nadliczbowe, nie jest wprawdzie prawidłowa, jeśli jednak odpowiada pracy faktycznie wykonywanej, jak w niniejszej sprawie, znajduje także oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok SN z 18 lipca 2006 r., sygn. I PK 40/06, LEX 287529). Kolejną nieprawidłowością było wypłacanie należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, bez płacenia od nich pochodnych. Powodowi wypłacano zatem wynagrodzenie bez wyrównania pochodnych np. uwzględnienia w wynagrodzeniu chorobowym dodatku za godziny nadliczbowe. Ocena działań pozwanego musiała być negatywna, czego potwierdzenie znalazło się w protokole sporządzonym przez Państwową Inspekcję Pracy w E. Kontrola, która miała

miejsce w 2010 r., wykazała szereg nieprawidłowości po stronie pozwanej i wymusiła na niej zmianę dotychczasowych praktyk. Pozwana zatem zaprzestała wypłaty premii uznaniowej, a zaczęła wypłacać pracownikom dodatek z tytułu przepracowanych nadgodzin, bądź udzielać im dnia wolnego. Pracodawca nie ograniczył się jednak tylko do zmiany praktyk, ale również wyrównał w całości pracownikom, w tym i powodowi, zaległy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pochodne. Fakt ten potwierdziła opinia biegłej z zakresu księgowości. Sąd Okręgowy zaznaczył, że z urzędu znane mu są również opinie biegłych w innych sprawach, które potwierdzają, że w stosunku do innych pracowników pozwana również uregulowała należności z tego tytułu. W tym zakresie nie stwierdzono różnic na niekorzyść powoda. Ostatecznie nierozstrzygnięta pozostała zatem kwestia odsetek za zwłokę od nieterminowej wypłaty wynagrodzeń. W opinii Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy wyliczył odsetki, uznając jednocześnie, że doszło do przedawnienia odsetek za 2007 r. Zarzut pozwanej w tym zakresie okazał się skuteczny. Nie ma żadnych podstaw do uznania, że działania PIP przerywają bieg przedawnienia. Niewątpliwie zakres kontroli PIP obejmował również przedmiot niniejszego postępowania, jednak ewentualne rozważania w zakresie przerwania biegu przedawnienia byłyby możliwe, gdyby organ ten działał na rzecz konkretnego pracownika, w tym przypadku powoda i w takim przypadku podjął określone działania, w wyniku których doszłoby do wypłaty wynagrodzenia. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął również, że powodowi należą się odsetki od wypłaconego wynagrodzenia liczone od dnia wymagalności do dnia zapłaty z wyłączeniem odsetek od pochodnych. Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska zawartego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., III PZP 18/02 (LEX 54919). Odsetki są zdaniem Sądu rekompensatą za przedłużone i pozbawione prawnych podstaw uniemożliwienie wierzycielowi korzystania z jego pieniędzy. Pracownik nie otrzymuje w pełnej wysokości wynagrodzenia, niezależnie od tego, czy wypłata następuje w terminie czy z opóźnieniem. Ponadto inne są terminy wypłaty wynagrodzenia, a inne składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy. W niniejszej sprawie wyrównanie świadczenia już nastąpiło i składki oraz zaliczka na podatek dochodowy zostały uiszczone.

Zasądzenie odsetek od wynagrodzenia brutto następowałoby z przekroczeniem podstawy świadczenia należnego pracownikowi, co do wypłaty którego pracodawca pozostaje w zwłoce.

W skardze kasacyjnej wniesionej w zakresie pkt 1 wyroku Sądu Okręgowego, powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną ich wykładnię tj.:

(I) art. 151¹ w związku z art. 151 k.p. w związku z art. 151², art. 151³ k.p., przez bezpodstawne przyjęcie, nieznajdujące uzasadnienia w podstawie materialnoprawnej, że płaca za godziny nadliczbowe może być wypłacana w formie premii uznaniowej, przy jednoczesnym przyjęciu, że taka wypłata nie była do końca prawidłowa i bezpodstawnie przyjmując, że utarte orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza możliwość zapłaty za godziny nadliczbowe świadczeniem zastępczym w postaci premii uznaniowej pod warunkiem, że jego wysokość będzie odpowiadać przewidzianemu wymiarowi pracy w tych godzinach;

(II) art. 151¹ w związku z art. 8, art. 9, art. 11, art. 29, art. 84 oraz w związku z art. 300 k.p. i art. 58, art. 61 § 1, 65 k.c., art. 77 § 1 i art. 353¹ k.c. oraz w związku z § 6 pkt 5, § 9 pkt a, § 17 i § 13 regulaminu wynagradzania i w związku z zarządzeniem nr 10/2006 prezesa zarządu pozwanej spółki, przez przyjęcie jako własne ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego w E., że świadomość powoda, zawierająca się w świadomości pracowników pozwanego, co do odbierania premii uznaniowej jako należnej z tytułu pracy ponad nominalny czas pracy, uzasadnia usankcjonowanie wypłaconej premii uznaniowej jako świadczenia tożsamego z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w efekcie bezpodstawnego przyjęcia, że niezgłaszanie żadnych zastrzeżeń przez innych pracowników implikuje przyjęcie, że doszło do wyrażenia przez powoda zgody na zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w formie premii uznaniowej, pomimo braku wpływu powoda na nieartykułowaną decyzję pracodawcy o stosowaniu takiej formy zapłaty, braku pisemnego porozumienia w tej sprawie pomiędzy stronami procesu, braku zmiany umowy o pracę w tym zakresie, braku rozważenia czy w ogóle prawnie ewentualne porozumienie czy zmiana umowy na zapłatę za godziny nadliczbowe formą premii uznaniowej są dopuszczalne, zignorowanie że w okresie spornym dokonywano wypłaty premii uznaniowej, a nie

wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zgodnie z zapisami na kartach przebiegu zatrudnienia i dokonanymi przelewami, co świadczy o złożeniu oświadczenia woli uzewnętrznionego przez pozwanego i przyjęcie tego oświadczenia przez powoda jako wiążącego przez przyjęcie wypłaty premii uznaniowej, a nie zapłaty za godziny nadliczbowe; bezpodstawne przyjęcie, że pozwany miał dowolność stosowania systemu płatności, tj. wypłacania za godziny nadliczbowe świadczeniem w formie premii uznaniowej i nie uczynił ze swojego prawa użytku sprzecznego ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, mimo manipulowania ewidencjami czasu pracy; przez bezpodstawne w istocie przyjęcie że doszło do niepisemnego porozumienia między stronami w ramach swobody kontraktowej polegającej na akceptowaniu przez powoda zapłaty za godziny nadliczbowe w formie premii uznaniowej;

(III) art. 85 w związku z 86 i art. 87 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 476 i art. 481 k.c., przez nieprawidłowe przyjęcie, że odsetki ustawowe z tytułu zwłoki w zapłacie wynagrodzenia liczone winny być od zaległego wynagrodzenia netto z wyłączeniem pochodnych odprowadzanych przez płatnika, tj. zakład pracy z tytułu zobowiązań publicznoprawnych obciążających pracownika na rzecz zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Skarżący zarzucił także naruszenia przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 227, art. 217 § 2 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1, art. 231 k.p.c. i art. 233 k.p.c., przez błędne przyjęcie domniemania faktycznego wbrew dowodom w sprawie i wyraźnej treści art. 151¹ k.p., że powód wyraził usankcjonowaną prawnie zgodę na zapłatę premii uznaniowej jako świadczenia zastępującego wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i przyjęcie, że wynikało to z racji sezonowości pracy pozwanego przedsiębiorstwa i uzyskania wyższego zarobku w sezonie, przy braku zatrudnienia powoda jako pracownika sezonowego w rozumieniu art. 25¹ § 3 pkt 2 k.p. i w reasumpcji z naruszeniem i przekroczeniem swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów oraz dokonania wadliwej wykładni umowy łączącej strony, przez przyjęcie swobody kontraktowej wbrew bezwzględnym przepisom kodeksu pracy co

do form wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nieprzeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w sierpniu i listopadzie 2007 oraz w październiku i listopadzie 2008 r., pomimo dopuszczenia takiego dowodu przez Sąd pierwszej instancji i nieoddalonych ich przez Sąd; przez przekroczenie swobodnej oceny dowodów prowadzącej do naruszenia prawa materialnego, tj. art. 151¹ k.p., przez pominięcie przyznania strony pozwanej co do świadomości bezprawności swojego działania polegającego na zaliczaniu premii uznaniowej na poczet należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w efekcie do przyjęcia, że doszło do zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wbrew dowodom z dokumentów i przez to oddalenie powództwa oraz oddalenie powództwa w zakresie dochodzonych odsetek od wypłaconego wyrównania wynagrodzenia w części ponad wartość netto tego wyrównania, przyjmując jako spełnienie świadczenia odsetkowego świadczenie liczone od wynagrodzenia netto, wbrew art. 29 § 1 pkt 3 k.p., art. 85 § 2 k.p. i art. 87 § 1 k.p., z pominięciem dowodu z wyliczenia tych odsetek przez samego pozwanego w wysokości 2061,43 zł od naliczonego i wypłaconego w dniu 31.08.2010 r. wyrównania brutto w kwocie 7817,53 zł i usankcjonowania odsetek w wysokości 1125,80 zł wyliczonych od netto wyrównania 5319,43 zł.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w części zaskarżonej oraz wyroku Sądu pierwszej instancji w części zaskarżonej i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w E. do ponownego rozpoznania wraz z przekazaniem temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestii kosztów zastępstwa prawnego za instancję apelacyjną i instancję kasacyjną, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w części zaskarżonej i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. w części zaskarżonej wraz z przekazaniem temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestii kosztów zastępstwa prawnego za instancję apelacyjną oraz za instancję kasacyjną. Na wypadek, gdyby Sąd Najwyższy uznał, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona, skarżący wniósł o uchylenie orzeczenia w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa prawnego za postępowanie

przed Sądem drugiej instancji oraz za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od strony skarżącej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania, jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. Sformułowanie tej podstawy skargi sprowadza się, jak wyżej opisano, do wyliczenia przepisów kodeksu postępowania cywilnego, wkomponowanego w twierdzenie o ich naruszeniu, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy przez błędne przyjęcie domniemania faktycznego wbrew dowodom w sprawie (...). Zarzuty naruszenia wymienionych w skardze przepisów postępowania dotyczą zatem ustalenia faktów lub oceny dowodów i już z tego powodu są niedopuszczalne w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. Ponadto, skarżący nie wskazuje, w jaki sposób powyższe stwierdzenia wiążą się z treścią poszczególnych przepisów wskazanych w rozpatrywanej podstawie skargi i w jaki sposób Sąd Okręgowy naruszył zawarte w nich dyspozycje. Ogólnikowe stwierdzenia zawarte w *petitum* skargi nie zostały rozwinięte w części skargi zawierającej uzasadnienie jej podstaw, w której żaden z przepisów postępowania nie został nawet wymieniony. W tej sytuacji zarzuty te nie mają charakteru prawnego, a prawna ocena ich zasadności nie jest możliwa. Nie podjęto też nawet próby wykazania, dlaczego poszczególne, wskazane w skardze uchybienia Sądu drugiej instancji mogłyby mieć istotny wpływ na sposób rozstrzygnięcia. Z tych względów rozważana podstawa skargi okazała się nieuzasadniona.

Wobec powyższego, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności jej podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), przy której Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną

zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Rozpatrzenie zarzutów związanych z tą podstawą skargi należy rozpocząć od przypomnienia, że zgodnie z wielokrotnie wyrażanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, spełnienie wymagania przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia polega na tym, że skarżący powinien wskazać, na której z przewidzianych w art. 398³ § 1 k.p.c. podstaw kasacyjnych opiera skargę kasacyjną, następnie przytoczyć - oznaczone numerem artykułu (paragrafu, ustępu) ustawy - naruszone przepisy prawa i wyjaśnić, na czym ich naruszenie polega, oraz wykazać, że naruszenie przepisów postępowania mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Innymi słowy, dla skuteczności skargi kasacyjnej konieczne jest uzasadnienie formułowanej podstawy kasacyjnej przez wyraźne określenie, które konkretnie przepisy aktu prawnego zostały naruszone i na czym naruszenie każdego z nich polegało. Wskazanie przepisu polega w szczególności na dokładnym określeniu paragrafu lub ustępu artykułu, zwłaszcza gdy artykuł normuje różne zagadnienia. Sąd Najwyższy działając jako sąd kasacyjny nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego konkretyzowania zarzutów lub podejmowania prób domysłów co do tego, jakiego przepisu dotyczy podstawa skargi kasacyjnej, bądź zastępowania skarżącego w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydaniu zaskarżonego orzeczenia. W świetle art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw sprecyzowanych przez skarżącego i nie ma kompetencji, poza wzięciem z urzędu pod rozwagę nieważności postępowania, do wykraczania poza podstawy wskazane w skardze (zob. np.: wyrok SN z dnia 20 października 1999 r., III CKN 448/99, LEX nr 528117; postanowienie SN z 17 stycznia 2002 r., III CKN 760/00, LEX nr 53138; postanowienie SN z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; wyrok SN z dnia 23 maja 2012 r., I PK 200/11, OSNP 2013 nr 5-6, poz. 52). Z tych względów nie poddają się kontroli kasacyjnej i nie mogą być rozważone zarzuty naruszenia: w pkt. I - art. 151 i 151² k.p., w pkt. II – art. 9 i 29 k.p. oraz 58 i 65 k.c. a w pkt. III - art. 85 i 86 k.p. oraz art. 481 k.c. Każdy z nich składa się z kilku paragrafów, stanowiących odrębne przepisy normujące różne kwestie.

Jak wynika z uzasadnienia pozostałych, wskazanych w podstawie skargi przepisów, tj.: art. 151¹ § 1 pkt 2 i 4 (zarzut naruszenia art. 151¹ k.p., powołanego w

całości w *petitum* skargi, został uszczegółowiony w uzasadnieniu podstaw skargi), art. 151³, art. 11 i art. 84 k.p., art. 61 § 1, art. 77 § 1, art. 353¹ k.c. oraz § 6 pkt 5, § 13 i § 17 regulaminu wynagradzania, przez zarzuty ich naruszenia skarżący zmierza do wykazania trafności tezy, że pracy w godzinach nadliczbowych nie można rekompensować w formie premii uznaniowej. Skoro więc wprowadzono to świadczenie w regulaminie premiowania, to przysługuje ono niezależnie od zapłaty za godziny nadliczbowe. Dlatego powód ma prawo do obydwu tych wypłat. Taki kierunek argumentacji jest nieprzekonujący, ponieważ pomija przyjęte w podstawie zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne. W ich świetle strona pozwana, przez wypłatę świadczenia określonego w regulaminie wynagradzania jako „premia uznaniowa”, dokonywała zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ustalenie to zostało przyjęte w wyniku wszechstronnej oceny dowodów przeprowadzonych przed sądem pierwszej instancji, z której wynika, że zamiarem i celem pozwanej było ukrycie pod nazwą „premia uznaniowa” wypłat za godziny nadliczbowe i, że rzeczywiście w tej formie płacono za godziny nadliczbowe. Fakt ten był znany także pracownikom, którzy – łącznie z powodem – mieli pełną świadomość, że premia uznaniowa, która stanowiła stały składnik comiesięcznego wynagrodzenia, w rzeczywistości była wynagrodzeniem właśnie za pracę w godzinach nadliczbowych. Fakty te, w ocenie Sądów rozpoznających sprawę znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków i innych dowodach. Wobec niezasadności zarzutów naruszenia przepisów postępowania, ustalenia te wiążą Sąd Najwyższy. Warto wskazać, że w orzecznictwie sądowym w sprawach dotyczących odróżnienia premii, jako roszczeniowego składnika wynagrodzenia za pracę, od wypłat określanych jako nagroda lub premia uznaniowa, służących w rzeczywistości zapłacie za wykonanie zadań premiowych (za spełnienie warunków premiowania) Sąd Najwyższy uznawał, że o zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie przesądza jego nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych (np. w regulaminie wynagradzania) przesłanek, to należy je uznać za świadczenie obowiązkowe, a więc premię, nawet w wypadku, gdy zostało ono nazwane nagrodą (zob. np. wyroki SN z: 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNP 2001 nr 10, poz. 345 i 6 czerwca 2000 r., I PKN

705/99, OSNP 2001 nr 24, poz. 713). W szczególności w sprawach tych nie uznano, że ze względu na nazwanie świadczenia nagrodą należy wypłacić i nagrodę i premię. Sąd Okręgowy odwołał się także do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 r., I PK 40/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 212, w którego tezie wskazano, że uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach. W sprawie tej, wykazującej podobieństwo do niniejszej, powód pracował w godzinach nadliczbowych, za które otrzymywał wynagrodzenie wypłacane w formie premii uznaniowej obejmującej również należności z tytułu delegacji i dodatku za pracę w godzinach nocnych. Ta forma wynagrodzenia została zastosowana po to, aby ukryć fakt świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze znacznie przekraczającym dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych określoną w art. 133 § 2 k.p. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że system wynagradzania za przepracowane nadgodziny w formie premii uznaniowej nie może być zaakceptowany. Jednocześnie Sąd Najwyższy podkreślił, że w wypadku, gdy tak zaspokajane świadczenie znacznie odbiega od świadczenia należnego na ogólnych zasadach, to jest ono nieprawidłowe, co w konsekwencji nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności. Wobec tego, uzgodnione z powodem wynagrodzenie w formie premii uznaniowej za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie nie zwalniało pozwanego zakładu z obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną ponad normę czasu pracy.

Powyższe ustalenia i prawne oceny przyjęte przez Sąd Okręgowy pełnomocniczka skarżącego zwalcza głównie przez zajmujące większą część uzasadnienia podstaw skargi omawianie i analizowanie zeznań świadków i innych dowodów w celu zakwestionowania przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych i przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego, wskazującego na niezależność przedmiotowego świadczenia („premiu uznaniowej”) od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Z oczywistych względów takie argumenty, jako zmierzające w istocie do podważenia ustalonego w sprawie stanu faktycznego, nie mogą być przy rozpatrywaniu skargi kasacyjnej uwzględnione. W

uzasadnieniu skargi zasadniczo nie przedstawiono argumentacji prawniczej, popierającej zarzuty naruszenia przepisów powołanych w podstawie naruszenia prawa materialnego. W szczególności nie są nimi stwierdzenia, że „W sprawie niniejszej do zarzutów kasacyjnych i ich uzasadnienia mają zastosowanie orzeczenia SN, w tym wyrok z dnia 17.10.2008 r., sygn. akt I CSK 187/08, uchwała SN z dnia 25.04.2003 r. III CZP 8/03, wyrok SN z dnia 19.01.1998 r., sygn. akt I CKN 424/97, orzeczenie SN z dnia 2.05.1935, sygn. akt III C 132/34, z dnia 09.08.1974 r. II CR 435/74, z dnia 21.02.1977, IV CR 2/77, z dnia 05.06.1998, III CKN 534/97, z dnia 16.05.2003 r. I CKN 377/01.” lub, że „Sąd przekroczył swobodną ocenę dowodów prowadząc do naruszenia prawa materialnego.” (k. 722 akt). Nie zasługuje także na uznanie argumentacja wspierająca zarzut naruszenia art. 84 k.p., który stanowi, że pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę, ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zarzut ten ma charakter hipotetyczny, bowiem opiera się na rozważaniu kwestii, co by było, gdyby przyjąć, iż powód umówił się ze stroną pozwaną o zapłatę premią uznaniową za godziny nadliczbowe. Tymczasem Sąd Okręgowy takiego ustalenia nie przyjął. Z tego względu zarzut ten jest bezpodstawny. Na marginesie jednak, w celu pełniejszego naświetlenia rozważanego problemu prawnego należy wskazać, że gdyby nawet przyjąć, czego jak wskazano Sąd Okręgowy nie uczynił, że w ten sposób strony wyraziły zgodne oświadczenie woli o zmianie treści stosunku pracy powoda, polegającej na dopuszczeniu zaspokajania jego roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przez zapłatę świadczenia określonego jako „premia uznaniowa”, to porozumienie takie byłoby nieważne, jednakże z innymi skutkami niż wskazuje się w skardze kasacyjnej. Oceniając tę kwestię w świetle art. 84 k.p. należy mieć na uwadze wiążące Sąd Najwyższy ustalenia faktyczne, a zwłaszcza to, że w ich świetle celem i zamiarem strony pozwanej, akceptowanym przez powoda, było wynagradzanie w ten sposób pracy w godzinach nadliczbowych. Skoro jednak tzw. premia (nagroda) uznaniowa nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, jako wypłata nieroszczeniowa, to ewentualne umówienie się o taki sposób zapłaty za godziny nadliczbowe oznaczałoby zrzeczenie się przez pracownika części wynagrodzenia, chociażby przez to, że tego rodzaju wypłata nie wchodzi do podstawy wyliczenia wynagrodzeń pochodnych, jak np. wynagrodzenia

urlopowego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNP 2002 nr 3, poz. 77). W tej części porozumienie tego rodzaju byłoby nieważne i w tym zakresie pracownikowi przysługiwałoby uzupełniające wynagrodzenie wynikające z bezwzględnie obowiązujących przepisów wynagrodzeniowych (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z tego względu, jak ustalono w sprawie, po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, strona pozwana wyrównała powodowi i innym pracownikom, należności wynikające z nieuwzględnienia wypłat za godziny nadliczbowe w świadczeniach pochodnych. Można także dodać, że tego rodzaju porozumienie, jako mniej korzystne, w rozumieniu art. 18 § 1 k.p., dla pracownika od przepisów prawa pracy, byłoby również z tego względu nieważne i zamiast niego należałoby stosować odpowiednie przepisy prawa pracy, tj. w szczególności przepisy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, wyliczaniu wynagrodzeń pochodnych itp. (art. 18 § 2 k.p.). Byłoby też ono nieważne, jako oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Ważna byłaby jednak czynność ukryta (dysymulowana), za którą w świetle okoliczności sprawy należałoby uznać uzgodnienie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Uwagi te prowadzą do wniosku, że nieważność omawianego (hipotetycznego) porozumienia stron, wynikająca z różnych przepisów prawa, nie prowadzi do skutku wskazywanego przez skarżącego, tj. do przysługiwania mu premii uznaniowej obok wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Należy zatem uznać, że świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako „premia uznaniowa”, które w świetle przyjętych w podstawie faktycznej wyroku ustaleń zostało wprowadzone do tego aktu w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych a faktyczne warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe, ma charakter wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w rozumieniu art. 151¹ § 1 i 2 k.p. W takim wypadku pracownik może dochodzić tego wynagrodzenia w pełnej wysokości, zgodnie z zasadami określonymi w art. 151¹ § 1 – 3 i przepisami nakazującymi wliczać je do podstawy świadczeń (świadczenia pochodne). Nietrafnie też zarzucono naruszenie w art. 151¹ przepisów § 1 i 4 k.p. W szczególności unormowanie dotyczące ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma związku z niniejszą sprawą, a

w okolicznościach tej sprawy, uznanie przez Sąd Okręgowy, że przez wypłatę świadczenia określonego jako „premia uznaniowa” pozwana regulowała należności za pracę w godzinach nadliczbowych było uzasadnione.

Za bezpodstawny należy także uznać zarzut naruszenia: art. 61 § 1, art. 77 § 1 i art. 353¹ k.c. w związku z § 6 pkt 5, § 9 pkt a, § 17 i § 13 regulaminu wynagradzania i w związku z zarządzeniem nr 10/2006 Prezesa Zarządu pozwanej Spółki. W *petitum* skargi (pkt II) pełnomocniczka powoda twierdzi, że naruszenie to nastąpiło przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego, że świadomość powoda, zawierająca się w świadomości pracowników pozwanego, co do odbierania premii uznaniowej jako należnej z tytułu pracy ponad nominalny czas pracy, uzasadnia usankcjonowanie wypłaconej premii uznaniowej jako świadczenia tożsamego z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w efekcie bezpodstawnego przyjęcia, że niezgłaszanie żadnych zastrzeżeń przez innych pracowników implikuje przyjęcie, że doszło do wyrażenia przez powoda zgody na zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w formie premii uznaniowej. Wynika stąd, że zarzuty te opierają się na kwestionowaniu przyjętych w sprawie ustaleń faktycznych, przez co są niedopuszczalne. Poza tym, w części uzasadnienia dotyczącej podstaw skargi, wymienione przepisy nie zostały nawet powołane. W tej sytuacji nie mogą być one rozważane jako podstawa uzasadniająca uwzględnienie rozpatrywanej skargi. Na marginesie należy dodać, że wymienione wśród nich przepisy zawarte w art. 61 § 1 i 77 § 1 k.c. nie wykazują, w ocenie Sądu Najwyższego, żadnego związku z okolicznościami sprawy i sformułowanymi w niej zarzutami. Natomiast zarządzenie nr 10/2006 prezesa zarządu pozwanej spółki nie jest ani aktem zawierającym przepisy prawa powszechnie obowiązującego, ani nie mieści się w kategorii przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.; nie może więc być uznane za prawo materialne w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. i, co za tym idzie, za podstawę skargi kasacyjnej. Nieusprawiedliwione są także zarzuty naruszenia art. 151³ k.p. (w pkt I) i art. 476 k.c. (w pkt III) *petitum* skargi. Pierwszy z wymienionych przepisów stanowi, że pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,

przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Pełnomocniczka skarżącego nie wyjaśnia, w czym przejawia się błędna wykładnia tego przepisu przez Sąd Okręgowy lub Sąd Rejonowy, którego wnioski prawne Sąd drugiej instancji zaakceptował. Co więcej, w uzasadnieniu skargi nie ma nawet nawiązania do treści tego przepisu. W tej sytuacji zarzut jego naruszenia należy uznać za bezzasadny. Z kolei według art. 476 k.c., dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Nie dotyczy to wypadku, gdy opóźnienie w spełnieniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Również ten zarzut jest bezpodstawny. Jak wynika z pozwu, powód dochodził odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia, a nie roszczeń z tytułu zwłoki pozwanej w spełnieniu świadczenia. Kwestia ta nie była też przedmiotem postępowania. Ani ze sformułowania tego zarzutu w *petitum* skargi, ani z jej uzasadnienia nie wynika, z jakimi okolicznościami pełnomocniczka skarżącego wiąże wskazanie tego przepisu w podstawie skargi. Skarżący zarzucił również wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie art. 8 k.p. Zarzut ten jest trafny, jednakże z innych względów niż wskazanie w uzasadnieniu skargi, że „wszelkie „kombinacje pracodawcy w celu obchodzenia prawa pracy nie zasługują na ochronę właśnie z mocy art. 8. k.p.” (k. 726 akt). Art. 8 k.p. stanowi, że „nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.” Przepis ten dotyczy więc jedynie sytuacji, gdy podmiot dochodzący realizacji swojego prawa podmiotowego nadużywa go, przez to, że czyni z niego użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Warunkiem zastosowania rozważanego przepisu jest więc posiadanie prawa przez ten podmiot (powoda). Skoro więc, zaskarżone orzeczenie opiera się na uzasadnionym twierdzeniu, że powodowi nie przysługiwało dochodzone prawo (roszczenie o ponowną zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych), to odwołanie się do art. 8 k.p. było bezprzedmiotowe.

Wskazane naruszenie nie ma jednak wpływu na prawidłowość orzeczenia, które pomimo częściowo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

/tp/