

Sygn. akt VIII *Pa* 33/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa G. G. (1) (G.)

przeciwko Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 9 lutego 2012 r. **sygn. akt** VI P 213/11

uchyla zaskarżony wyrok w stosunku do powoda G. G. (1) i przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu w Gliwicach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 33/15

UZASADNIENIE

Powód G. G. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej, tj. Agencji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagał się zasądzenia kwoty 36.744,80 złotych wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód P. K. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej, tj. Agencji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagał się zasądzenia kwoty 6.653,88 złotych wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

W uzasadnieniu żądania wskazano, że powodowie byli zatrudnieni na stanowisku pracownika ochrony, na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Uzyskiwali minimalne wynagrodzenie za pracę. Powodów obowiązywała norma czasu pracy – 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo oraz miesięczny okres rozliczeniowy. Powodowie, świadcząc pracę, przekraczali normę czasu pracy, a pracodawca nie wypłacał z tego tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani nie udzielał czasu wolnego. Powodowie zarzucili, iż pracodawca nie prowadził rzetelnie ewidencji czasu pracy. Faktyczny czas pracy odzwierciedla książka broni, w której powodowie wpisywali termin jej pobrania przed podjęciem pracy oraz jej zdania po zakończeniu pracy. Dodali, że pracowali po 24 godziny na dobę, tym samym przekraczając dobową normę czasu pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Pozwana, w uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że powodowie w okresie zatrudnienia nie przekraczali norm czasu pracy. Zwróciła uwagę na fakt, iż regulamin pracy dopuszczał pracę w wymiarze 24 godzin na dobę wobec pracowników ochrony, a okres rozliczeniowy wynosił 3 miesiące. Pozwana zaprzeczyła, że prowadzona ewidencja czasu pracy jest nierzetelna. Pracodawca zwrócił uwagę, że powodowie podpisywali ewidencję czasu pracy. Pozwana podała, iż w okresie zatrudnienia powodowie świadczyli także usługi na podstawie umowy zlecenia, na rzecz podwykonawcy – Grupy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. W związku z tym świadczenia pieniężne otrzymane z umów cywilnoprawnych rekompensują wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana dodała, że nie posiada grafików służby, książki broni, albowiem dokumenty te zostały zniszczone.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 9 lutego 2012 r. (sygn. akt VI P 213/11) zasądził od Agencji S." Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda G. G. (1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za 13 miesięcy w okresie od kwietnia 2009 r. do stycznia 2011 r. w kwotach: 405,99 zł, 232,40 zł, 5,80 zł, 287,20 zł, 393,99 zł, 400,30 zł, 499,20 zł, 291,99 zł, 1.110,53 zł, 186,71 zł, 42,54 zł, 42,54 zł, 495 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 11-tego każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty oraz na rzecz powoda P. K. kwotę 174,95 zł za maj 2010 r. i kwotę 491,10 zł za listopad 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11-tego każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, jak też orzekł o kosztach procesu. Powód G. G. (1) domagał się w pozwie zasądzenia kwoty 36.744,80 zł, zaś powód P. K. kwoty 6.653,88 zł.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Powód G. G. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony w okresie od 4 marca 2009 r. do 16 stycznia 2011 r. Wynagrodzenie za pracę zostało ustalone w umowie, jako minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym roku kalendarzowym. U pozwanej obowiązuje regulamin pracy określający czas pracy pracowników na 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W przypadku pracowników ochrony, grup interwencyjnych stacji monitorowania, dyspozytorni i patroli czas ten może być przedłużony do 24 godzin na dobę i skrócony w innych dniach lub zastąpiony dniami wolnymi. Sąd przyjął, że w celu ominięcia przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych pozwana przedstawiała pracownikom do podpisania umowy zlecenia, w których zleceniodawcą była Grupa S. S. z ograniczoną odpowiedzialnością. Powód, mimo podpisania takiej umowy z innym podmiotem, świadczył pracę wyłącznie na rzecz pozwanej spółki. Wypłacane wynagrodzenie obejmowało wynagrodzenie za pracę oraz zapłatę z umów zlecenia. W umowie zlecenia dotyczącej G. G. (1) ustalono wynagrodzenie w stawce 8,5 zł za godzinę, pomniejszone o składkę zdrowotną w części płatnej przez zleceniobiorcę. Powód był pracownikiem ochrony mienia wyposażonym w broń, do jego obowiązków należały wyjazdy interwencyjne w teren, przeciętnie świadczył pracę co drugi dzień po 24 godziny. Rzeczywisty czas pracy odzwierciedlają grafiki służb oraz książka broni. Pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy w ten sposób, że uwzględniano w niej miesięczną normę czasu pracy, natomiast godziny nadliczbowe umieszczane były na odrębnej liście i na jej podstawie następowało obliczanie wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych. Ze względu na nierzetelną

ewidencję rzeczywistego czasu pracy na rzecz pozwanej, Sąd Rejonowy do rozliczenia uwzględnił liczbę godzin pracy podaną przez powoda. Przy obliczaniu wynagrodzenia Sąd w pierwszej kolejności przekształcił kwoty z umów cywilnoprawnych podane w przelewach w wartościach netto, w kwoty brutto, ustalił faktyczny czas pracy powoda w danym miesiącu oraz obowiązującą w tym miesiącu normę czasu pracy i ilość nadgodzin, z kolei minimalne wynagrodzenie za pracę (umowne) podzielił przez miesięczną normę czasu pracy obliczając stawkę godzinową, którą pomnożył przez ilość nadgodzin, a ten wynik pomnożył przez 2 (dodatek 100%). W ten sposób Sąd pierwszej instancji uzyskał wartość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z dodatkiem, a odejmując od tych kwot wynagrodzenie wypłacone powodowi z umów zlecenia otrzymał różnice za poszczególne miesiące, które zasądził tytułem wyrównania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo uzasadnione na gruncie art. 129 § 1 i 2 k.p., art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ k.p. Praca wykonywana ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym czterech miesięcy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatki. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, która została określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracownika na podstawie umów cywilnoprawnych jest kontynuacją pracy w ramach stosunku pracy. Postanowienia innych umów są w takiej sytuacji nieważne, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy - art. 18 § 2 k.p. Praktyka zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach faktycznego zatrudnienia pracowniczego stanowi obejście przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Analiza zebranego materiału dowodowego doprowadziła Sąd Rejonowy do przekonania, że w okresie zatrudnienia powód w wielu miesiącach przekraczał tygodniową normę czasu pracy, co - według art. 151¹ § 2 k.p. - dało podstawę do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w tych miesiącach z dodatkiem 100%.

Apelację od powyższego wyroku wywiedli powodowie oraz strona pozwana

Pozwana spółka sformułowała zarzut naruszenia przepisu art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i płac na okoliczność wysokości należnego powodowi wynagrodzenia, przez co nie zostały w sprawie wyjaśnione okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia.

Powodowie zaskarżyli w wyrok części oddalającej powództwo oraz rozstrzygnięcie o kosztach, zarzucając naruszenie prawa materialnego: art. 151¹ § 1 i 2 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych zostały przez pozwaną zapłacone oraz art. 22 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i nieprzyjęcie, że umowy cywilnoprawne stanowiły łącznie z umowami o pracę jedno zatrudnienie. Zarzucili także obrazę prawa procesowego, a mianowicie: art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. przez niedopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i płac celem obliczenia należnego powodowi wynagrodzenia, art. 233 § 2 k.p.c. przez nierozważenie w sposób wszechstronny zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przez przyjęcie, że wynagrodzenie wypłacone powodowi z tytułu umów cywilnoprawnych stanowiło zapłatę za godziny nadliczbowe, art. 322 k.p.c. przez jego nieuzasadnione zastosowanie w sytuacji, gdy wysokość wynagrodzenia mogła być wykazana przez biegłego sądowego, art. 386 § 4 k.p.c. przez nierozpoznanie istoty sprawy, polegające na zaniechaniu przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczność określenia wysokości należnych powodowi kwot. Zarzucili także błąd w ustaleniach faktycznych przez przyjęcie, że umowy cywilnoprawne zawierane były z powodami celem ominięcia przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy powodowie świadczyli jeden stosunek pracy i powinni otrzymywać jedno wynagrodzenie za pracę oraz niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy przez nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego do spraw księgowości i płac. Wnieśli o zmianę wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda G. G. (1) sumy 32.353,61 zł z rozbiciem na poszczególne miesiące w wymienionych w apelacji kwotach, a na rzecz powoda P. K. sumy 5.987,83 zł z rozbiciem na poszczególne miesiące w wymienionych w apelacji kwotach oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. W uzasadnieniu środka odwoławczego powodowie argumentowali, że obliczając wynagrodzenie przysługujące powodowi należało wziąć pod uwagę stawki godzinowe ustalone w umowach cywilnoprawnych, które wynosiły dla powodów 8,5 zł i 8 zł netto. Sąd wartości tych nie uwzględnił, ustalając

wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ze stawek obliczonych od płacy minimalnej uzgodnionej w umowach o pracę, a pomijając stawki z umów zlecenia, toteż tak dokonany bilans, z pominięciem opinii biegłego z zakresu rachunkowości, doprowadził do błędnego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Sąd Okręgowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2013 r. zmienił wyrok w zaskarżonej części w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda G. G. (1) tytułem dopłaty do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 36.266 zł za okres od marca 2009 r. do stycznia 2011 r. z rozbiciem na kwoty należne za poszczególne miesiące oraz na rzecz powoda P. K. kwotę 6.653,88 zł, oddalił apelację powoda G. G. (1) w pozostałej części, odrzucił apelację G. G. (1) ponad kwotę 36.744,80 zł, oddalił apelację pozwanej i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji co do sposobu wykonywania pracy przez powodów oraz w zakresie ustalenia, że powodów łączył z pozwaną jeden stosunek prawny - stosunek pracy. Strona pozwana nie wykazała w procesie, aby praca była świadczona na rzecz innego podmiotu. Przepis art. 22 § 1¹ k.p. stanowi wprost, że zatrudnienie na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony i, zgodnie z art. 22 § 1² k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Powołując się na zapatrywania judykatury Sąd Okręgowy podkreślił, że sąd pracy może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. Okoliczności faktyczne rozpatrywanej sprawy dowodzą, że powodowie pracowali wyłącznie na rzecz pozwanej, byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy i wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych. Jednakże Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, iż powodowie powinni otrzymywać wynagrodzenie z umowy o pracę, a wynagrodzenie z umów zlecenia stanowiło w istocie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Sąd drugiej instancji przyjął, że w każdym miesiącu ilość przepracowanych przez pracowników godzin była mnożona przez stawkę godzinową z umów zlecenia, następnie do dnia 10-tego następnego miesiąca otrzymywali wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia, a do dnia 20-tego otrzymywali pozostałą kwotę, stanowiącą różnicę pomiędzy iloczynem godzin przepracowanych i stawki godzinowej oraz kwoty wypłaconej do dnia 10-tego każdego miesiąca. Z taką praktyką powodowie się godzili. Sąd uznał, że brak jest podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie powodów za normatywny czas pracy stanowiło sumę wynagrodzenia z umów o pracę i z umów zlecenia.

Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń i płac. Biegły ustalił ilość nadgodzin przepracowanych przez powodów z dodatkiem 50%, 100% oraz dodatkiem za pracę w godzinach nocnych. W zasadniczej opinii biegły ustalił należne wynagrodzenie od stawki godzinowej obliczonej z płacy określonej w umowach o pracę, a więc według minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z kolei w opinii uzupełniającej przyjął, że powodowie powinni otrzymywać wynagrodzenie ze stawek z umów cywilnoprawnych i z umów o pracę. Sąd Okręgowy skorygował tę metodę przyjmując, że obowiązującą dla G. G. (1) była stawka godzinowa wynagrodzenia w wysokości 8,5 zł netto, a w przypadku P. K.. 8 zł netto za godzinę. Następnie kwoty wynagrodzenia netto Sąd przeliczył na kwoty brutto, przy pomocy kalkulatora dostępnego na stronie internetowej i przedstawił rozliczenie za każdy miesiąc odrębnie. Łącznie do wyrównania za okres sporny na rzecz G. G. (1) przypadła kwota 36.266 zł brutto. W pozwie powód G. G. (1) żądał zasądzenia kwoty 36.744,80 zł, zaś w apelacji domagał zasądzenia kwoty, która po dodaniu sumy zasądzonej przez Sąd pierwszej instancji stanowiła żądanie pozwu. Sąd Okręgowy skonkludował, że w postępowaniu apelacyjnym powód nie mógł domagać się kwoty wyższej, niż przed Sądem pierwszej instancji, toteż zmieniając wyrok Sąd zasądził na rzecz powoda G. G. (1) kwotę żadaną w pozwie, a ponad tę kwotę apelację powoda odrzucił, zaś co do kwot nienależnych apelację oddalił. Odnosząc się do apelacji strony pozwanej Sąd drugiej instancji zważył, że spółka postawiła jeden tylko zarzut - naruszenia przepisów postępowania przez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, który o tyle był skuteczny, że dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzenia i płac przeprowadzony został w postępowaniu apelacyjnym. Wnioski z opinii biegłego okazały się jednak niekorzystne dla strony pozwanej,

gdyż powodowie pracowali w nadgodzinach nie otrzymując należnego wynagrodzenia, toteż apelacja strony pozwanej uległa oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożyła strona pozwana

Pozwana zaskarżyła wyrok w części zasądzającej od Agencji S. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda G. G. (1) kwotę 36.266 zł oraz na rzecz P. K. kwotę 6.653,88 zł, w części oddalającej apelację pozwanej oraz rozstrzygnięcie o kosztach procesu. Sformułowała zarzuty naruszenia przepisów postępowania, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, to jest brak przytoczenia przez Sąd Okręgowy własnych, całościowych ustaleń faktycznych, które posłużyły za podstawę podjętego rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w szczególności brak wskazania podstawy faktycznej i wyjaśnienia podstawy prawnej, z przytoczeniem przepisów prawa w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy uznał, że wynagrodzenie pracownicze powoda G. G. (1) wynosiło 8,50 zł netto za godzinę pracy, a P. K. 8 zł netto za godzinę pracy, mimo że zawarte przez strony umowy o pracę określały kwotę wynagrodzenia powodów na poziomie minimalnym;

- art. 378 § 1 k.p.c. polegające na wydaniu przez Sąd Okręgowy orzeczenia reformatoryjnego wykraczającego poza granice apelacji powodów.

Strona skarżąca zarzuciła także naruszenie prawa materialnego, to jest art. 65 k.c. w związku z art. 11 k.p. oraz art. 29 § 1 i 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że wbrew postanowieniom umów o pracę kwoty wynagrodzenia pracowniczego powodów ustalone były w stawce godzinowej wynoszącej 8,50 zł netto za godzinę pracy w przypadku powoda G. G. (1) oraz 8 zł netto za godzinę pracy w przypadku P. K., podczas gdy umowy zawarte przez strony określają wysokość wynagrodzenia pracowniczego powodów na poziomie minimalnym. W świetle tych zarzutów pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego ewentualnie o uchylenie także wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do rozpoznania, w przypadku zaś zaistnienia przesłanek z art. 398¹⁶ k.p.c. wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie, co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. Wskazała, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, co przemawia za jej przyjęciem do rozpoznania.

W części motywacyjnej skargi strona pozwana stwierdziła, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, z jakich względów Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należało ustalić na podstawie minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego w umowach o pracę. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił na podstawie jakich okoliczności faktycznych uznał, że zawarte przez strony umowy o pracę nie odzwierciedlały ich rzeczywistych ustaleń w zakresie uzgodnionego wynagrodzenia. W konsekwencji treść uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia. Nadto Sąd Okręgowy wydał orzeczenie reformatoryjne w zakresie nie objętym apelacją powodów, skoro w przypadku G. G. (1) ustalili wartość przedmiotu apelacyjnego zaskarżenia na kwotę 32.188 zł, a zasądził kwotę 36.266 zł. W myśl przepisu art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada ta znajduje rozwinięcie w art. 29 § 1 k.p., który określa obligatoryjne elementy umowy o pracę. Sąd Okręgowy na niewiadomej podstawie ustalił, że wynagrodzenie za pracę powodów nie zostało ustalone w stałej kwocie wynikającej z zawartych umów, a w stawce godzinowej wskazanej w umowach zlecenia z innym podmiotem. Sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, gdyż należy to do stron tego stosunku. Zmiana wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę wymaga zgodnego oświadczenia woli stron stosunku pracy. Czynności organu nieuprawnionego do zawarcia umowy o pracę nie mają prawnego znaczenia dla zobowiązania pracodawcy. W toku procesu nie zostało wykazane, ani nawet uprawdopodobnione, aby strony kiedykolwiek modyfikowały zawarte umowy pisemne. Wskazania dotyczące wyjaśnienia treści umowy, zawarte w art. 65 § 2 k.c., zakładające badanie w pierwszej kolejności zgodnego zamiaru stron i celu umowy, nie mogą prowadzić do wniosku, że zamiarem stron

umowy było zawarcie odmiennych postanowień od tych, które zostały wyrażone na piśmie. Analiza treści łączących strony umów o pracę nie daje podstaw do przyjęcia, że określone w nich kwoty wynagrodzenia nie odpowiadają zgodnemu zamiarowi stron.

Powodowie w odpowiedzi na skargę kasacyjną wnieśli o odmowę jej przyjęcia do rozpoznania, a w razie przyjęcia skargi do rozpoznania - o jej oddalenie oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Prawomocnym postanowieniem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 26 lutego 2014 r. (VIII Pa 109/12) skarga kasacyjna w stosunku do P. K. została odrzucona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, prowadząc do uchylecia zaskarżonego wyroku w części dotyczącej powoda G. G. (1).

Trafny okazał się podstawowy zarzut naruszenia prawa procesowego - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. dotyczy wymogów konstrukcyjnych uzasadnienia wyroku, nie odnosi się wprost do merytorycznej prawidłowości procesu myślowego, który doprowadził do określonego rozstrzygnięcia. W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 24 maja 2012 r., III CZP 77/11, Sąd Najwyższy przedstawił stanowisko, że uzasadnienie wyroku, jako zasadnicze powody rozstrzygnięcia, powstaje już w czasie narady sędziów, a sporządzenie go na piśmie i podpisanie są czynnościami ex post, stanowiącymi tylko utrwalenie motywów uzgodnionych podczas narady. Skoro uzasadnienie istnieje już w chwili wydawania orzeczenia, co stwarza możliwość wpływu jego wad na treść rozstrzygnięcia, to kierowane przeciwko niemu zarzuty obraży art. 328 § 2 k.p.c. mogą być podstawą apelacji oraz skargi kasacyjnej (OSNC 2012 Nr 11, poz. 123). Aktualne są przy tym wcześniej formułowane poglądy, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony w okolicznościach, w których motywy wyroku są tak skonstruowane, że uniemożliwiają kontrolę oceny toku wyводу, który doprowadził do rozstrzygnięcia. Sąd Najwyższy nie może bowiem samodzielnie rekonstruować motywów i racji, którymi kierował się sąd drugiej instancji ferując zaskarżone orzeczenie (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2014 r., IV CSK 258/13, LEX nr 1433726, z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271, z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 Nr 7, poz. 182).

W judykaturze ukształtowane są także zapatrywania, że w przypadku zmiany zaskarżonego orzeczenia w postępowaniu apelacyjnym, sąd odwoławczy powinien poczynić własne ustalenia faktyczne oraz wskazać, na jakich dowodach się oparł, z jakich przyczyn innym dowodom odmówił wiarygodności. Rola uzasadnienia orzeczenia nie ogranicza się bowiem tylko do przekonania stron o słuszności stanowiska i zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia, ale do umożliwienia kontroli kasacyjnej. Uzasadnienie spełnia również funkcję porządkującą dwie podstawy rozstrzygnięcia: faktyczną oraz prawną, w logiczną i spójną całość, a nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II CNP 35/13, LEX nr 1433601, wyrok z dnia 15 lutego 2013 r., I CSK 314/12, LEX nr 1307999). Dodać jeszcze należy, że wynikająca z art. 382 k.p.c. kompetencja sądu drugiej instancji do dokonywania własnych ustaleń na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i apelacyjnym konstytuuje merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, które jest przedłużeniem postępowania prowadzonego przed sądem pierwszej instancji, a przedmiot badania stanowi cały zebrany materiał dowodowy.

W sprawie objętej przedmiotową skargą kasacyjną Sąd Okręgowy przejął ustalenia Sądu pierwszej instancji co do tego, że powód G. G. (1), mimo podpisania dwóch umów, faktycznie realizował te same obowiązki jako pracownik ochrony wyłącznie na rzecz pozwanej spółki, praca była świadczona w systemie 24 godziny na dobę co drugi dzień, obowiązków tych nie da się rozdzielić na wykonywane na rzecz dwóch podmiotów. Tak ustalona podstawa faktyczna doprowadziła Sąd do subsumcji na gruncie art. 22 § 1 i 1¹ k.p. oraz art. 22 § 1² k.p. Sytuacje, w których zatrudnienie pracownicze

łączone było z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu, powiązanego z pracodawcą, Sąd Najwyższy analizował wielokrotnie, w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07 (OSNP 2009 nr 19- 20, poz. 258) przyjął możliwość uznania obowiązków rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków realizowanych w ramach jednego stosunku pracy, z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. istotne jest bowiem tylko to, czy praca rzeczywiście świadczona była w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy przyjął, że powód świadczył pracę wyłącznie pod kierunkiem pozwanego pracodawcy, praca ta przez pozwaną spółkę była oceniana, co do ilości i sumowana w ramach więzi między pozwaną a powodem. W istocie taka więź wymaga zakwalifikowania, jako stosunek pracy, skoro była to stale ta sama praca, zlecana przy jednakowej organizacji pracy, pod nadzorem tego samego przełożonego. Umowa cywilnoprawna nie została wypełniona przewidzianą w niej treścią. W wyroku z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 (OSNP 2014 Nr 9, poz. 129), zapadłym w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym, Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy a praca, o której mowa w tej umowie, jest wykonywana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Pogląd ten Sąd Najwyższy w składzie rozpatrującym przedmiotową skargę podziela. Rozłożenie obowiązku zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie może w zmienić faktu, że chodzi o jeden stosunek pracy. Nie ma podstaw do kwestionowania tego faktu w sprawie objętej skargą, nadto pozwana zarzutów na tym tle nie sformułowała. Skoro zatem strony łączyła tylko umowa o pracę, a umowa zlecenia była tzw. umową uśpioną, nie rodzącą stosunku obligacyjnego, to jako kontrowersyjne jawi się ustalenie, że do obliczenia wynagrodzenia za pracę pracownika właściwa jest stawka z umowy cywilnoprawnej, a nie stawka wynagrodzenia z umowy o pracę. Takiej konstrukcji nie można oczywiście wykluczyć, ale jej przyjęcie wymaga jednoznacznych ustaleń, a przede wszystkim przekonujących rozważań prawnych, pozwalających na stwierdzenie, że w ustalonych okolicznościach faktycznych doszło do zastąpienia wynagrodzenia określonego w umowie o pracę wynagrodzeniem w innej wysokości.

Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów. Jednakże podstawa kasacyjna w postaci naruszenia przepisów prawa materialnego nie stanowi właściwej krytyki ustaleń faktycznych, ich wadliwość jest zawsze następstwem naruszenia przepisów procesowych i jedynie w ramach tej podstawy mogą być one podważane. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być zatem usprawiedliwiony w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Taka sytuacja wystąpiła w rozpatrywanym przypadku. Sąd Okręgowy bazował na materiale dowodowym zebrany przez Sąd Rejonowy, jak też przeprowadził własne postępowanie dowodowe, dopuszczając dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzenia i płac. Opinia główna i uzupełniająca biegłego różnią się zasadniczo, gdyż biegły pierwotnie dokonał obliczeń uwzględniając stawkę wynagrodzenia G. G. (1) z umowy o pracę, a następnie stawkę godzinową z umowy cywilnoprawnej. Sąd Okręgowy nie zaakceptował wyliczeń biegłego, orzekł reformatorycznie według wyliczeń własnych. Rację ma skarżący, że uzasadnienie wyroku nie wskazuje podstawy faktycznej, a zwłaszcza prawnej, w sposób pozwalający na ocenę toku wyводу, który doprowadził Sąd drugiej instancji do tego rozstrzygnięcia. W szczególności z motywów wyroku nie wynika, jaka konstrukcja prawna pozwoliła Sądowi na przyjęcie, że obowiązującą dla stron stosunku pracy była stawka ustalona w umowie cywilnoprawnej z Grupą (...). Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jest w tych okolicznościach uzasadniony. Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Takich wymogów nie spełnia uzasadnienie zaskarżonego wyroku reformatorycznego. W szczególności nie ma wywodów o mocy dowodowej dokumentu w postaci umowy o pracę w zakresie dotyczącym wynagrodzenia, a zawarcie umowy o pracę określonej treści jest istotnym elementem stanu faktycznego. Motywy wyroku w części, dotyczącej przyjęcia stawki godzinowej z umowy cywilnoprawnej, jako obowiązującej w stosunku pracy powoda są arbitralne i oderwane od faktu, że powód do dnia 10. każdego następnego miesiąca otrzymywał wynagrodzenie w wysokości wynikającej z zawartej umowy o pracę.

W prawidłowo sporządzonym uzasadnieniu wyroku powinna się znaleźć nie tylko rekonstrukcja faktów, ale także wybór określonych przepisów, będących podstawą prawną rozstrzygnięcia, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2002 r., I CKN 105/00, LEX nr 55169). W tym kontekście zasadny jest kasacyjny zarzut obrazy prawa materialnego, gdyż Sąd Okręgowy nie odniósł się do oświadczeń woli stron stosunku pracy w przedmiocie wynagrodzenia za pracę zawartych w pisemnej umowie o pracę, ani nie wskazał na istnienie zgodnych oświadczeń modyfikujących warunki umowne. Ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika - art. 11 k.p. w związku z art. 29 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że 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. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2007 r., III PK 2/07, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 127). Treść umowy o pracę może być bowiem określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy zawieraniu umowy, ale także przez sposób jej wykonywania, a więc gdy konkludentnie strony uzewnętrzniają wolę zmiany treści umownego stosunku pracy. Z brzmienia art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, że oświadczenie woli wyrażone zostaje przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Istotne jest także, że pojęcie czynności prawnej dokonanej per facta concludentia odnosi się tylko do sposobu ujawnienia woli, natomiast samo oświadczenie woli, wyrażone w takiej formie, aby było skuteczne musi pochodzić od uprawnionego podmiotu. Co do zasady można przyjąć, że wypłacanie pracownikowi przez dłuższy czas wynagrodzenia według zmienionych reguł stanowi dorozumianą zmianę warunków wynagradzania, ocena taka musi być jednak poprzedzona odpowiednio wnikliwymi i starannymi ustaleniami faktycznymi oraz analizą prawną, uwzględniającą reguły składania oświadczeń woli. Ustaleń takich nie wyczerpuje stwierdzenie, że "z takim sposobem wyliczania powodowie się godzili" zwłaszcza, że w przypadku G. G. (1) umowa cywilnoprawna była podpisana znacznie wcześniej, niż umowa o pracę, a zatem nie wiadomo, jakie znaczenie Sąd Okręgowy przypisał złożeniu oświadczenia woli przez powoda w przedmiocie wysokości wynagrodzenia za pracę, a więc na jakie warunki zatrudnienia pracownik się godził, zawierając umowę o pracę.

Niedostatki w zakresie ustaleń faktycznych oraz podstawy prawnej rozstrzygnięcia spowodowały konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku w stosunku do powoda G. G. (1) i przekazania sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., zaś o kosztach postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.

Sąd Najwyższy dostrzegł redakcyjne uchybienia zaskarżonego wyroku, nie uwzględniające zakresu zaskarżenia daną apelacją i stwierdził, że te właśnie uchybienia dały asumpt do sformułowania zarzutu obrazy art. 378 § 1 k.p.c. (Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej, choć zmiana wyroku w punkcie 1. i 2. nastąpić mogła tylko z apelacji pozwanej). Wobec objęcia zaskarżeniem całego wyroku Sądu pierwszej instancji, gdyż apelacje złożyły obie strony, Sąd Okręgowy był procesowo uprawniony do dokonania całościowej zmiany rozstrzygnięcia, ale z uwzględnieniem zakresu zaskarżenia przez każdą ze stron procesu. Zarzut obrazy art. 378 § 1 k.p.c., przez podjęcie rozstrzygnięcia wykraczającego poza granice apelacji powoda, stracił jednak na znaczeniu wskutek wydania przez Sąd Najwyższy orzeczenia kasatoryjnego.

Sąd Okręgowy ponownie ustalił i zważył, co następuje.

W ocenie Sądu II instancji, w oparciu o art. 386 § 4 k.p.c. należało wyrok zaskarżony w stosunku do G. G. (1) uchylić i przekazać sprawę Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Przekazując sprawę do ponownego rozpoznania, Sąd II instancji, zgodnie z treścią art. 386 § 6 k.p.c., przedstawi zalecenia i uwagi dotyczące dalszego przebiegu postępowania w sprawie.

Tak więc rzeczą Sądu Rejonowego w toku ponownego rozpoznania sprawy będzie uzupełnienie materiału dowodowego, aby wynik postępowania dowodowego pozwolił na rozpatrzenie zasadności żądania powoda G. G. (1).

W ocenie Sądu Okręgowego, wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości w zakresie świadczenia pracy przez powoda G. G. (1) na rzecz drugiego występującego w sprawie podmiotu, tj. Grupy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Sąd I instancji w tym zakresie praktycznie nie przeprowadził postępowania dowodowego. Zatem, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, trzeba to szczegółowo wyjaśnić. Sąd I instancji będzie musiał rozważyć, czy wezwać do udziału w sprawie Grupę (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., czy poprzestać na innych dowodach zgłoszonych przez strony, następnie odnieść się do oświadczeń woli stron stosunku pracy w przedmiocie wynagrodzenia za pracę zawartych w pisemnej umowie o pracę, co do oświadczeń modyfikujących warunki umowne, ustalić kto był faktycznym pracodawcą powoda w spornym okresie. Dopiero po uzupełnieniu dokładnie w tym zakresie materiału dowodowego będzie możliwe ustalenie właściwej stawki, w oparciu o którą ewentualne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych będzie można wyliczyć i skierować sprawę do biegłego sądowego, który wyliczyłby przysługujące powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – jeżeli powód rzeczywiście świadczył taką pracę. Obecnie zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje żadnych podstaw do poczynienia w tym zakresie prawidłowych ustaleń.

Z uwagi na powyższe, zaskarżony wyrok należało – na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. – uchylić zaskarżony wyrok w stosunku do powoda G. G. (1) i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego, o czym orzeczono w sentencji wyroku.

(-) SSO J. S. (spr.) (-) SSO M. A. (-) SSO J. Ł.

Sędzia Przewodnicząca Sędzia