

Wyrok

Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
z dnia 3 czerwca 2014 r.

III PK 126/13

Skład sądu

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Sentencja

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 czerwca 2014 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. z dnia 28 czerwca 2013 r., uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2012 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - w sprawie z powództwa U. P. przeciwko Stoczni „G.” S.A. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu - zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 17.500 zł, w tym kwotę 10.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku (pkt I.); zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II.); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 875 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt III.); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.297 zł (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił między innymi, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej (wcześniej u poprzedników prawnych pozwanej) od 1 września 1976 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku referenta ekonomicznego. Do obowiązków powódki należało m.in. prowadzenie dokumentacji w zakresie rozliczeń czasu pracy, urlopów, przepustek, spraw socjalnych, obsługa biurowa, sporządzanie dziennego rozliczania czasu prac, kierowanie na badania lekarskie. Powódka pracowała w wydziale (...), następnie w wydziale (...), który powstał z połączenia wydziału (...). W ramach wydziału wyposażeniowego powódka zajmowała się sekcją maszynową i elektryczną.

W wydziale (...) na stanowisku referenta ekonomicznego zatrudniona była B. L., zajmująca się sekcją obróbki mechanicznej, sekcją kotlarsko - rurarską, dodatkowo - wydawaniem narzędzi, a do jej obowiązków należało m.in.: sporządzanie dziennych raportów czasu pracy, sporządzanie harmonogramu czasu pracy, wprowadzanie danych do systemu COMA, ewidencja absencji, sporządzanie zamówień na materiały biurowe, kierowanie na badania lekarskie. W wydziale (...) na stanowiskach referentek ds. ekonomicznych zatrudnione były A. M. i J. S., których zakres obowiązków pokrywał się z zakresem obowiązków powódki.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że różnica pomiędzy stawką wynagrodzenia zasadniczego powódki a stawką A. M. za rok 2008 wynosiła 2.703 zł, za rok 2009 - 3.597 zł, za rok 2010 - 3.363 zł - co dało łącznie kwotę - 9.367. Różnica pomiędzy stawką wynagrodzenia zasadniczego powódki a stawką J. S. za rok 2008 wynosiła 6.297 zł, za rok 2009 - 5.544 zł, za rok 2010 - 3.940 zł - łącznie 15.781 zł. W 2008 roku powódka tytułem premii otrzymała kwotę 171 zł, tytułem nagród z funduszu dyrektora kwotę 1.745,19, łącznie: 1.916,19 zł. W 2008 roku J. S. tytułem premii i nagród otrzymała kwotę 1.125,19 zł (w tym 445,19 z funduszu dyrektora). W 2008 i 2009 roku A. M.

tytułem nagrody otrzymała po 250 złotych. W roku 2009 powódka nie otrzymała premii ani nagrody. W 2009 roku J. S. otrzymała tytułem premii i nagród 950 zł (w tym 750 zł z funduszu dyrektora). W 2010 roku powódka, J. S., A. M. nie otrzymały nagrody ani premii.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie zatrudnienia powódki nie było pisemnych zastrzeżeń do jej pracy. W dniu 10 sierpnia 2010 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano w zmniejszeniu zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych. Oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wręczył jej K. Z. (przełożony powódki), nie wyjaśnił powódce przyczyn doboru jej do zwolnienia. Stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a jej obowiązki przejęła B. L.

Sąd pierwszej instancji uznał, że obydwa dochodzone przez powódkę w sprawie roszczenia są zasadne. W zakresie pierwszego z nich - żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 KPC) Sąd pierwszej instancji stwierdził, że strona pozwana nie przedstawiła przekonujących kryteriów w oparciu, o które to właśnie powódkę wytypowano do zwolnienia. Zdaniem Sądu pierwszej instancji pracodawca nie dokonał wszechstronnego porównania poziomu pracy świadczonej przez powódkę i pozostałe osoby zatrudnione na analogicznych stanowiskach. Zakresy obowiązków powódki pokrywały się z zakresami obowiązków A. M. i J. S. Pomimo tego, przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu powódki pracodawca nie dokonał porównania pracy świadczonej przez powódkę z pracą A. M., czy J. S.; poprzestał jedynie na przyjęciu opinii K. Z., który oceniał pracę powódki oraz jej sytuację osobistą jedynie w odniesieniu do B. L. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w toku procesu strona pozwana podnosiła, że powódka została wytypowana do zwolnienia, ponieważ nie radziła sobie z obsługą komputera, opóźniała się z wprowadzaniem raportów czasu pracy do systemu, nieprawidłowo współpracowała z mistrzami, posiadała ponadto bardzo dobrą sytuację rodzinną i prawo do świadczenia przedemerytalnego. Według Sądu pierwszej instancji materiał dowodowy sprawy nie dawał podstaw do przyjęcia, że powódka świadczyła pracę niższej jakości niż J. S. i A. M. Zarzuty K. Z. poza nieterminowym wprowadzaniem raportów czasu pracy do systemu nie znalazły bowiem potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd ze „szczególną ostrożnością” ocenił zeznania tego świadka biorąc pod uwagę, że to on wytypował powódkę do zwolnienia. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że także J. S. zdarzały się uchybienia przy wprowadzaniu do systemu raportów czasu pracy. Odnosząc się do kryterium sytuacji osobistej i majątkowej, Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca w toku procesu nie wykazywał sytuacji osobistej i majątkowej A. M. i J. S. W konsekwencji nie można przyjąć, że wybór powódki do zwolnienia był uzasadniony.

Uznając zasadność żądania powódki w zakresie odszkodowania określonego w art. 18^{3d} KP, Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z art. 18^{3b} § 1 KP in fine wynika, że o ile na pracowniku ciąży powinność wykazania nierównego traktowania, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia istnienia ewentualnego obiektywnego i rozsądnego wytłumaczenia tej sytuacji. Pracodawca może się zwolnić od zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu, wykazując, że przy podejmowaniu decyzji w sprawach dotyczących pracowników kierował się innymi względami niż prawnie zabronione kryteria różnicowania (powodami obiektywnymi). Sąd pierwszej instancji podzielił pogląd powódki, że w okresie zatrudnienia od 1 stycznia 2008 r. do 30 listopada 2010 r. była ona dyskryminowana przez pracodawcę przez przyznawanie jej niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu z osobami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach, z tożsamym zakresem obowiązków. Różnice te Sąd pierwszej instancji uznał za zbyt wysokie i nieuzasadnione. Sąd pierwszej instancji nie podzielił twierdzenia powódki, że dyskryminacja miała się przejawiać w przyznaniu jej premii w niższej wysokości. Według Sądu pierwszej instancji kwota otrzymana przez powódkę w spornym okresie tytułem nagród i premii była niższa od kwoty otrzymanej przez J. S. jedynie o 160 zł, co nie uzasadniało tezy o dyskryminacyjnym charakterze takiej rozbieżności.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego strona pozwana zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2013 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację (pkt I.); zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt II).

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na logicznych, jasnych, jednoznacznych ustaleniach i ocenach, skutkujących trafnym uznaniem, że pracodawca w odniesieniu do powódki naruszył przepisy dotyczące wypowiedzania umowy o pracę oraz, że nie wykazał, aby wypłacając powódce przez szereg lat wynagrodzenie niższe niż pracownikom wykonującym tożsamą pracę, ustalał wysokość tego wynagrodzenia w oparciu o obiektywne, jednakowe dla wszystkich pracowników kryteria.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko zaskarżonego wyroku, że pracodawca dokonując wyboru pracownika do zwolnienia nie porównywał sytuacji powódki z sytuacją A. M. i J. S. Przełożony powódki - typując ją do zwolnienia - porównywał jedynie sytuację powódki i B. L. Sąd drugiej instancji podkreślił, że przyczyny zwolnienia powódki, wskazywane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy oraz w toku procesu nie są koherentne. Z jednej strony pozwana i świadek K. Z. powołują się ogólne przyczyny ekonomiczne, związane w dalszym planie z likwidacją stanowiska pracy powódki. Z drugiej strony z zeznań przełożonego powódki wynika, że głównym powodem wytypowania powódki do zwolnienia, było to, że porównywana z nią B. L., była lepszym pracownikiem, przy czym porównanie to ograniczało się w istocie do sprawności w obsłudze określonych programów komputerowych. W ocenie Sądu drugiej instancji wskazana w toku procesu przyczyna szczegółowa nie stanowi racjonalnego rozwinięcia przyczyny ogólnej. Sąd drugiej instancji podkreślił, że tzw. przyczyna ekonomiczna uzasadnia wyłącznie konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, nie wyjaśnia natomiast, dlaczego do zwolnienia wybrano akurat powódkę. Przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia w postaci słabszego opanowania programu komputerowego na tle całokształtu zakresu obowiązków powódki nie jest przekonująca. Jeżeli w toku procesu ustalono, że zakresy obowiązków A. M. i J. S. pokrywały się z zakresem obowiązków powódki, ograniczenie kryteriów doboru do zwolnienia do porównania jakości pracy (szybkości obsługi programu komputerowego) powódki i B. L., podważa racjonalność i przejrzystość stosowanych kryteriów. Przesądza to o uznaniu wadliwości określenia kręgu osób typowanych do zwolnienia, który - według Sądu drugiej instancji - powinien obejmować także A. M. i J. S.

Powyżej przedstawiona argumentacja potwierdza trafność stanowiska zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd drugiej instancji uznał za bezcelowe dopuszczenie dowodów zgłoszonych przez stronę pozwaną w toku postępowania apelacyjnego. Uznał bowiem, że nawet gdyby pozwanej udało się wykazać, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było formalnie prawidłowe, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, przedmiotowe wypowiedzenie dotknięte było wadliwością materialną, ponieważ przyczyna w nim wskazana nie była dostatecznie jasna, nie wynikała z czytelnych, racjonalnych, możliwych do weryfikacji kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że Sąd Rejonowy szczegółowo porównał zakresy obowiązków pracownic zatrudnionych na stanowisku równorzędnym do powódki. Precyzyjnie wyszczególniając poszczególne miesiące całego spornego okresu, Sąd pierwszej instancji ustalił porównawczo wysokość wynagrodzenia zasadniczego powódki. Sąd pierwszej instancji wskazał nie tylko wysokość wynagrodzeń powódki, B. L., A. M., J. S. w kontekście ich zakresu obowiązków, ale podał faktyczną ilość przepracowanych w każdym miesiącu godzin tzw. godzin efektywnych. W ocenie Sądu drugiej instancji takie ustalenia dawały podstawę do czytelnych i wymiernych porównań pracy świadczonej przez wskazane osoby w kontekście uzyskiwanych wynagrodzeń.

Według Sądu drugiej instancji strona pozwana nie przedstawiła w toku procesu jasnych i obiektywnych kryteriów różnicowania wynagrodzeń powódki oraz pozostałych wymienionych

osób. W ocenie Sądu drugiej instancji świadczenie przez powódkę pracy na średnim poziomie, tożsame zakresy obowiązków pracownic U. P. (powódki), A. M. i J. S., a tylko częściowo odmienne B. L., nie dają podstaw do niższego wynagradzania powódki w stosunku do wskazanych osób. W szczególności praca świadczona na średnim poziomie nie daje podstaw do utrzymywania wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na danym stanowisku na poziomie niższym od innych pracowników. Daje, co najwyżej, podstawy do nieprzyznania premii czy nagród.

W ocenie Sądu drugiej instancji politykę strony pozwanej w zakresie ustalania wynagrodzeń cechowała niespójność i brak przejrzystych zasad. W toku procesu strona pozwana nie wykazała, że istniały podstawy do takiego jak stosowane różnicowania wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku (referent ekonomiczny) z pokrzywdzeniem powódki.

Sąd drugiej instancji nie podzielił twierdzenia apelacji, że przyznanie pracownikowi wynagrodzenia mieszczącego się w granicach przewidzianych dla danego stanowiska (dawne grupy zaszerogowania) nie nosi znamion dyskryminacji, nawet wówczas, gdy inni pracownicy, mający te same zakresy obowiązków i wykonujący taką samą pracę na tym samym poziomie, otrzymują wynagrodzenie zbliżone do górnych granic tego przedziału. W ocenie Sądu drugiej instancji każdemu pracodawcy pozostawiono margines, gdy chodzi o stosowanie tego rodzaju „widełek”, jednakże podstawowym kryterium do stosowania różnic jest jakość pracy, ilość obowiązków i doświadczenie zawodowe. Istotne jest przy tym rzeczywiste stosowanie przejrzystych, czytelnych i jednakowych dla wszystkich pracowników kryteriów. Za sprzyjające działaniom dyskryminującym uznać należy tego rodzaju sytuację, w których brak jest takich kryteriów, gdy co prawda, istnieją ale są one wykorzystywane koniunkturalnie, są zmieniane lub nie są znane dotyczącym ich pracownikom. W ocenie Sądu drugiej instancji, taki właśnie brak przejrzystych kryteriów, gdy chodzi o sposób wynagradzania pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, występował u strony pozwanej. Wysokość wynagrodzeń w grupie zawodowej, do której należała powódka była ustalana przez organ zarządzający pozwaną na wniosek przełożonego danego pracownika. Nie można przy tym uznać, aby u pozwanego pracodawcy stosowano mechanizmy bieżącego porównywania wysokości i analizowania przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń pracowników należących do grupy zawodowej powódki - świadczących pracę w różnych wydziałach. W konsekwencji nie można w sposób pewny stwierdzić, czym kierował się każdy z przełożonych wnioskując o przyznanie danemu pracownikowi wynagrodzenia w określonej wysokości. Mogły to być zarówno kryteria obiektywne, jak i subiektywne przekonanie o wartości pracy danego rodzaju i względy natury osobistej.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną.

Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 KPC. Zarzuty w ramach obydwu podstawach kasacyjnych skarżąca przedstawiła odrębnie w zakresie każdego ze spornych w sprawie roszczeń.

W zakresie naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji zarzucono naruszenie następujących przepisów: - ramach podstawy materialnoprawnej:

1. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3, § 4 KP w związku z art. 18^{3d} i z art. 18^{3c} § 1 i § 3 KP przez przyjęcie, że w stosunku do pracownika doszło do dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę i w konsekwencji przyjęcie, że pracownikowi przysługiwało odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} KP w sytuacji, gdy w sprawie nie istnieje jakakolwiek przyczyna dyskryminacyjna w szczególności wskazana w art. 18^{3a} § 1 KP konieczna dla przyjęcia wystąpienia dyskryminacji;
2. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3b} § 1 pkt 2 KP i art. 6 KC. w związku z art. 300 KP i błędne przyjęcie, że doszło do przejścia ciężaru dowodu na pracodawcę; pracodawca jest zobowiązany wykazać, że różnicując wynagrodzenie pracownika kierował się obiektywnymi przesłankami, w sytuacji, gdy pracownik nawet nie uprawdopodobnił zarzutu dyskryminacji; nie podał przyczyny, że

względu na którą uważa, że dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji;

3. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3d} KP w związku z art. 18^{3c} § 1 i § 3 KP i błędne przyjęcie, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie z powodu naruszenia wobec niego przepisów o zakazie dyskryminacji w wynagradzaniu;

4. błędną wykładnię art. 18^{3d} KP przez przyjęcie, że podstawę do wyliczenia odszkodowania w każdym przypadku stanowi różnica pomiędzy kwotą najwyższego wynagrodzenia otrzymywanego na danym stanowisku pracy, a wynagrodzeniem pracownika domagającego się odszkodowania, obliczona za cały okres, w którym ta różnica występowała, bez uwzględnienia innych kryteriów, w szczególności wszystkich składników wynagrodzenia otrzymywanych przez pracowników porównywanych w tym premii i nagród oraz bez uwzględnienia jakości, ilości oraz rodzaju czynności pracy wykonywanej przez pracownika oraz pozostałych pracowników z którymi następuje porównanie;

5. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3c} § 1 i § 3 KP przez przyjęcie, że:

a) pracodawca dopuszcza się w odniesieniu do pracownika dyskryminacji w zatrudnieniu w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia, pomimo braku jakiegokolwiek przyczyny dyskryminacyjnej,

b) pracownik świadczy pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości, pomimo, że pracownik, świadczy pracę w mniejszej ilości, pracuje mniejszą liczbę godzin pracy, niż inni pracownicy, oraz nie wykonuje dodatkowych czynności, które wykonują inni pracownicy;

6. błędną wykładnię art. 18^{3c} § 2 KP w związku z art. 18^{3c} § 1 i § 2 KP przez przyjęcie, że wynagrodzenie stanowiące podstawę porównania sytuacji pracowników w celu stwierdzenia dyskryminacji w wynagradzaniu nie obejmuje wszystkich składników wynagrodzenia, w szczególności premii i nagród;

7. niezastosowanie art. 262 § 2 pkt 1 KP i niedopuszczalne ukształtowanie przez Sąd Pracy warunków wynagradzania pracownika, pomimo niedyskryminowania pracownika w zakresie warunków wynagradzania przez pracodawcę i kształtowania warunków wynagradzania pracownika w zakresie dopuszczalnym obowiązującym u pracodawcy wewnątrzzakładowym aktem prawa pracy.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 KPC) zarzucono naruszenie:

- art. 382 KPC przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na tym, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał sprawy merytorycznie prawidłowo, lecz przyjął za własne błędne ustalenia Sądu pierwszej instancji, gdy ustalenia te były nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego;

- art. 378 § 1 KPC przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji - nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji w tym zarzutów w zakresie:

a) sprzeczności pomiędzy twierdzeniami pełnomocnika powódki, a stanowiskiem prezentowanym przez powódkę we własnoręcznie sporządzanych pismach procesowych, w których wskazywała, że nie czuje się dyskryminowana względem pani A. M. i J. S.,

b) zarzutów odnośnie ustalenia przez Sąd pierwszej instancji i nieuwzględnienia przy wyrokowaniu wykonywania przez A. M. oraz J. S. większej ilości godzin pracy, obsługi większej ilości pracowników oraz wykonywania innego zakresu czynności przez powódkę i wskazane osoby,

c) nieustalenia okoliczności faktycznych sprawy tj. tego, że powódka nie uznawała, że wysokość jej wynagrodzenia za pracę ustalona była w stosunku do niej niekorzystnie w porównaniu z A. M. i J. S. - pracownikami z którym powódka była porównywana, gdy we własnoręcznie sporządzanych pismach procesowych wskazywała na wyższą okoliczność,

d) naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego, w sytuacji, gdy Sąd drugiej instancji nie ustosunkował się do przedmiotowych zarzutów nie wskazując podstawy prawnej rozstrzygnięcia oraz nie podając z jakiego powodu wymienione zarzuty uznał za nieuzasadnione;

- art. 328 § 2 KPC w związku z art. 391 § 1 KPC przez brak odniesienia się do wszystkich podniesionych przez pozwaną w apelacji zarzutów i nie wskazanie przez Sąd drugiej instancji podstaw faktycznych przyjętego rozstrzygnięcia oraz niewskazanie podstawy prawnej jaką Sąd drugiej instancji przyjął za podstawę swojego rozstrzygnięcia.

W zakresie naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę zarzucono naruszenie:

- w ramach podstawy materialnoprawnej skargi:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 KP w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako: „ustawa o zwolnieniach grupowych”) przez przyjęcie, że pracodawca nie zastosował w stosunku do pracownika obiektywnych kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, co skutkowało nieprawidłowym przyjęciem wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę,

oraz przez przyjęcie, że podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były niekonkretne, podczas gdy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika wskazywało przyczynę wypowiedzenia umowy,

b) niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pomimo dokonania przez pracodawcę likwidacji stanowiska pracy pracownika,

c) błędną wykładnię art. 30 § 4 KP i w konsekwencji błędne przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką była niekonkretna, podczas gdy przyczyna ta była należycie sprecyzowana i zrozumiała dla pracownika,

d) niewłaściwe zastosowanie art. 3' KP i przyjęcie, że członek zarządu spółki akcyjnej nie może skutecznie i niewadliwie wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi tej spółki, jako kierownik zakładu pracy, w szczególności wobec faktu istnienia w tym zakresie utrwalonej praktyki zakładowej.

W ramach podstawy procesowej zarzucono naruszenie:

1) art. 378 § 1 KPC przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji polegające na nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji w tym zarzutu w zakresie przyjęcia, że czynności wykonywane przez powódkę oraz A. M. i J. S. były takie same, pomimo tego, że A. M. i J. S. wykonywały inne czynności niż powódka w zakresie swoich obowiązków pracowniczych;

2) art. 381 i art. 382 KPC w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 KPC przez oddalenie wniosku dowodowego pozwanej o przeprowadzenie dowodu z dokumentów - regulaminu pracy Zarządu pozwanej (załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 52/IV/04 z dnia 23 kwietnia 2004 r.) oraz uchwały rady nadzorczej pozwanej, z których wynika umocowanie Prezesa Zarządu pozwanej do samodzielnego rozwiązywania umów o pracę z pracownikami. Tymczasem Sąd drugiej instancji przyjął, że umocowanie to mogłoby istnieć na podstawie tego regulaminu, jednakże oddalił wniosek dowodowy złożony w tym zakresie jako bezcelowy tylko dlatego, że istniała zdaniem Sądu wadliwość materialna wypowiedzenia, pomimo, że Sąd drugiej instancji ma obowiązek orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu apelacyjnym, a dowody z tych dokumentów istotne były dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i ich przeprowadzenie nie przedłużyłoby jej rozpoznania.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżąca wniosła o: uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości tj. w zakresie jego pkt I. i II. i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach

zastępstwa procesowego; ewentualnie o: - uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości przez: oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed sądem pierwszej instancji, kosztów postępowania apelacyjnego oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym wynagrodzenia radcy prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna.

Stosownie do art. 18^{3c} § 1-3 KP pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W ocenie Sądu Najwyższego równość nie jest tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów, albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników. W wyroku z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, Sąd Najwyższy sprecyzował, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (M.P. Pr. 2013/4/197-199). Na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 KPC) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 KP), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 KP).

Zaskarżony wyrok nie wskazuje, jaka była przyczyna nierównego traktowania, co słusznie zarzuca skarga kasacyjna. Wskazanie przyczyny dyskryminacji płacowej jest warunkiem sine qua non dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tego tytułu (stosownie do art. 18^{3d} KP osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ KP polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) KP, wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² KP, a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ KP. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, i przywołane w nich orzeczenia).

Rozpoznając obecną skargę kasacyjną Sąd Najwyższy zaaprobował pogląd wyrażony we wcześniejszych wyrokach tego Sądu: z dnia 7 kwietnia 2011 r. w sprawie I PK 232/10 wskazujący, że o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę

jednakową lub o jednakowej wartości (OSNP 2012/11-12/133, OSP 2013/2/21), a także z dnia 9 maja 2014 r. w sprawie I PK 276/13 (niepublikowany).

Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy ważne jest stwierdzenie, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Oceniając zasadność powództwa w kontekście podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy wskazanych w niej przepisów, należy stwierdzić, że z wyroku nie wynika, dlaczego dyferencjację wynagrodzeń zasadniczych powódki w wysokości kilkunastu procent w porównaniu z wynagrodzeniami zasadniczymi innych pracowników (ponadto w sytuacji, gdy powódka w niektórych latach otrzymywała premie i nagrody, w większej wysokości) - Sąd uznał za dyskryminację płacową, uzasadniającą zasądzenie odszkodowania. Powódka miała obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że była wynagradzana (w sposób dostrzegalny) mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną, jednak w zaskarżonym wyroku tego nie stwierdzono. Nasuwa to uzasadnione wątpliwości odnośnie prawidłowości rozstrzygnięcia tej kwestii przez Sąd w zaskarżonym wyroku. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu wskazanych wyżej okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Odnosnie do drugiej kwestii wskazanej w skardze kasacyjnej - przytoczenia wymaga art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, który stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Należy zaaprobować pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 258/11 (OSNP 2013/11/128), z którego wynika, że pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego konstatacja ta ma zastosowanie zwłaszcza w przypadku dokonywania indywidualnych zwolnień z pracy z przyczyn wymienionych w ustawie o „zwolnieniach grupowych”. Odnosząc to do realiów niniejszej sprawy - poza oceną, czy doszło do rzeczywistej, czy też pozornej likwidacji stanowiska pracy, ocenie sądu pracy na podstawie art. 45 KP może zostać poddana prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. W sytuacji, gdy zwolnienia następują z przyczyn niedotyczących pracowników, dobór pracowników do zwolnienia nie może być całkowicie arbitralny. Pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zarówno zakładu pracy, jak też przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma bowiem prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika

rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Przy czym przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednak taka sytuacja wymagać powinna szczególnych okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 82/02).

W tym kontekście skarga kasacyjna słusznie podnosi, że Sąd drugiej instancji nieprawidłowo zastosował art. 378 § 1 KPC w sposób, który mógłby mieć wpływ na wynik postępowania, gdyż nie odniósł się do wszystkich przytoczonych przez pozwaną w apelacji zarzutów. Sąd nie odniósł się do zarzutów dotyczących sposobu i jakości wykonywania pracy przez powódkę. Sąd nie wskazał przy tym, z jakiego powodu uznał argumenty pozwanej dotyczące poziomu jej umiejętności obsługi komputera za nieprzekonywujące. Sąd nie odniósł się również do zarzutów dotyczących zakresu obowiązków powódki i innych pracowników, pozytywnej oceny przełożonych pracy współpracowników: A. M. i J. S. oraz zarzutów dotyczących wykonywania przez wymienione osoby swych obowiązków służbowych lepiej i wydajniej niż powódka. Sąd nie wskazał również, z jakiego powodu twierdzenia świadków odnośnie wykonywania przez A. M. i J. S. dodatkowych obowiązków nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd Okręgowy marginalnie też potraktował zarzuty naruszenia prawa materialnego, podniesione w apelacji.

Mając powyższe okoliczności na względzie orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zdanie pierwsze KPC. Orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego oparto na odpowiednio stosowanym art. 98 § 1 i art. 108 § 2 KPC.

Uchwała

Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

z dnia 12 czerwca 2014 r.

II PZP 1/14

Skład sądu

Prezes SN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca, uzasadnienie)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk SSN Maciej Pacuda

Sentencja

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa M. D. przeciwko S. Spółce z o.o. z siedzibą w K. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, diety, ryczałty za noclegi i wynagrodzenie za czas dyżuru, po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 czerwca 2014 r., zagadnienia prawnego przekazanego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 27 lutego 2014 r., sygn. akt II PK 133/13, "Czy stworzenie kierowcy możliwości spania w nocy (nocnego snu) w kabinie samochodu podczas odbywania podróży służbowych w transporcie międzynarodowym zapewnia bezpłatny nocleg, a w konsekwencji, czy pracownikowi nie przysługuje zwrot kosztów takich noclegów (§ 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości

oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.), czy też takie należności przysługują i w jakiej wysokości (art. 21a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 w związku z § 9 ust. 1 bądź ust. 2 wymienionego rozporządzenia)?"

podjął uchwałę:

Zapewnienie pracownikowi - kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.), co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1-3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy.

Uzasadnienie

Postanowieniem z dnia 27 lutego 2014 r., II PK 133/13, Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa M. D. przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, diety, ryczałty za noclegi i wynagrodzenie za czas dyżuru przedstawił powiększonemu składowi Sądu Najwyższego - na podstawie art. 398 § 1 KPC - do rozstrzygnięcia przedstawione na wstępie zagadnienie prawne.

Zagadnienie to wyłoniło się przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 24 stycznia 2013 r., którym oddalono apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 października 2012 r., IV P(...)/11 w sprawie, w której powód dochodził od strony pozwanej zasądzenia łącznej kwoty 67.217,82 zł, w tym: 1) kwoty 1.293 zł tytułem niezapłaconych w całości diet za wyżywienie w okresie od czerwca do września 2007 r., od listopada do grudnia 2007 r., od lutego do marca 2008 r. i od czerwca 2008 r. do lutego 2009 r.; 2) kwoty 44.260,82 zł tytułem niewypłaconych ryczałtów za noclegi za okres od czerwca 2007 r. do marca 2009 r.; 3) kwoty 12.995 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od czerwca 2007 r. do marca 2009 r. oraz 4) kwoty 8.669 zł tytułem wynagrodzenia za czas dyżuru za okres od czerwca 2007 r. do marca 2009 r. Sąd pierwszej instancji: 1) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 48.112,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8 lipca 2010 r. do dnia zapłaty, w tym: kwotę 335,36 zł netto tytułem zaległych diet, kwotę 3.516,77 zł brutto tytułem wynagrodzenia za dyżury oraz kwotę 44.260,82 zł netto tytułem ryczałtów za noclegi; 2) oddalił dalej idące powództwo oraz 3) orzekł o kosztach procesu i rygornie natychmiastowej wykonalności. Sąd pierwszej instancji, posiłkując się opinią biegłego z zakresu finansów, uwzględnił w całości roszczenie powoda o zapłatę ryczałtów za noclegi. Według Sądu Rejonowego, "diety i ryczałty za noclegi pełnią funkcje odrębne i powinny stanowić odrębne składniki wynagrodzenia kierowcy", natomiast umożliwienie kierowcy spania w kabinie samochodu nie jest zapewnieniem pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.; dalej rozporządzenie z 2002 r.). Skoro pozwana nie zapewniła powodowi "możliwości noclegów w innym miejscu niż kabina samochodowa, gdyż za takie miejsce nie można uznać kantyny znajdującej się w Holandii, wyposażonej jedynie w dwa łóżka, w której panowały skandaliczne warunki sanitarne", to roszczenie powoda z tego tytułu zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji po stwierdzeniu, że Sąd Rejonowy właściwie ustalił stan faktyczny sprawy i prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego. W sytuacji, gdy pozwana "we własnym zakresie" nie uregulowała zasad ustalania należności z tytułu zwrotu kosztów zagranicznych noclegów poniesionych przez pracowników, to należało zastosować stawki przewidziane w rozporządzeniu z 2002 r. Zdaniem Sądu odwoławczego, zwrot kosztów za noclegi nie przysługiwałby powodowi, gdyby pracodawca lub strona zagraniczna zapewniła mu bezpłatny nocleg. Tymczasem pozwana nie zapewniła powodowi takiego noclegu, bo za bezpłatny nocleg nie można uznać umożliwienia kierowcy spania w kabinie samochodu, "gdzie nie było stałej temperatury czy urządzeń sanitarnych", gdyż nie są to warunki właściwe dla wypoczynku, po którym kierowca byłby zdolny do kontynuowania podróży. Również kantyna w Holandii nie spełniała odpowiednich warunków z tej przyczyny, że brak odpowiedniej liczby łóżek w stosunku do przebywających tam kierowców, "panujący brud i niedobór środków czystości" uniemożliwiały właściwy odpoczynek.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu drugiej instancji strona pozwana zarzuciła w szczególności naruszenie: 1) art. 77 § 1, 3 i 4 KP wskutek przyjęcia *contra legem*, że pracodawca nie jest uprawniony do wprowadzenia w regulaminie wynagradzania ryczałtowego sposobu ustalania i naliczania należności z tytułu odbywania przez pracowników podróży służbowych, w których połączone są kwoty należne pracownikowi z tytułu diet oraz należności z tytułu noclegów odbywanych przez pracownika w podróży służbowej; 2) § 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia z 2002 r. w związku z art. 77⁵ § 5 KP w wyniku ich niewłaściwego zastosowania polegającego na niezgodności pomiędzy ustalonym faktem uregulowania ustalania i naliczania pracownikom należności z tytułu noclegów w podróży służbowej w regulaminie wynagradzania a hipotezą tej normy prawnej, czyli obowiązkiem pracodawcy wypłacania pracownikom ryczałtów za noclegi w wysokości ustalonej w tym rozporządzeniu; 3) § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r. w związku z art. 8 ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 561/06 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i Rady (WE) nr 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 i art. 77⁵ § 5 KP wskutek przyjęcia, że warunki noclegu w kabinie pojazdu zapewnione powodowi, przy uwzględnieniu umożliwienia mu wyboru parkingu, pokryciu kosztów odpowiedniego parkingu, korzystania z pomieszczeń socjalnych, kuchni i zaplecza sanitarnego w bazie pracodawcy, przy finansowej rekompensacie ewentualnych wyższych kosztów związanych z podróżą służbową, nie spełniały warunków bezpłatnego noclegu.

Przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej zwykły skład Sądu Najwyższego doszedł do przekonania, że wymagane jest uprzednie rozstrzygnięcie przez powiększony skład Sądu Najwyższego przedstawionego na wstępie problemu prawnego. Potrzeba rozstrzygnięcia tego zagadnienia została wywołana "radykalną rozbieżnością" judykatury Sądu Najwyższego w kwestii uznawania za zapewnienie kierowcom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym bezpłatnego noclegu stworzonych przez pracodawcę możliwości spędzania odpoczynku nocnego w kabinach samochodowych w trakcie odbywania zagranicznych podróży służbowych. Zachodzi przy tym konieczność usunięcia kontrowersji związanych z rekompensowaniem kierowcom kosztów takich noclegów. Skład przedstawiający zagadnienie wywiódł, że według dominującej linii orzeczniczej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 176; z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 234/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 119 oraz z dnia 10 września 2013 r., I PK 71/13), stworzenie kierowcy przez pracodawcę możliwości spędzania nocy w kabinie samochodu nie oznacza zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r., bo "trudno sobie wyobrazić, aby w XXI wieku pracodawca mógł korzystne skutki prawne wywodzić z faktu zapewnienia pracownikowi centrum życiowego w kabinie samochodu". Przy ocenie stanu uznawanego za równoznaczny z zapewnieniem przez pracodawcę pracownikowi bezpłatnego noclegu nie można bowiem pomijać rosnących wymagań i oczekiwań wynikających z postępu cywilizacyjnego, jak również tego, że przebywanie kierowcy przez noc w samochodzie wzmacnia stopień zabezpieczenia tego samochodu i jego ładunku przed

możliwymi zagrożeniami. Według prawodawcy (w tym przypadku chodzi o ministra właściwego do spraw pracy), nocleg pracownika w hotelu jest optymalnym rodzajem wypoczynku dobowego pozwalającym na właściwą regenerację sił fizycznych i psychicznych przed kolejnym dniem pracy. Prawo nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty pracownikowi ryczałtu na pokrycie kosztów noclegu w razie nieprzedłożenia rachunku hotelowego za nocleg. Ryczałt ten przysługuje pracownikowi, który niewątpliwie "gdzieś nocuje" w czasie wyjazdów służbowych niezależnie od tego, czy pracownik rzeczywiście poniósł koszty noclegu oraz w jakich warunkach faktycznie nocował. Pracodawca jest zwolniony z obowiązku wypłacenia ryczałtu za nocleg wyłącznie w razie zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu, zaś ocena, czy pracodawca zapewnia kierowcy bezpłatny nocleg powinna dotyczyć faktycznych warunków zapewnienia pracownikowi odpowiedniego miejsca do nocnego wypoczynku, co nie ogranicza się tylko do "jakości miejsca do spania znajdującego się w samochodzie", ale do zapewnienia odpowiedniego standardu nocnego wypoczynku dorosłemu pracownikowi. W tym przypadku chodzi nie tylko o bezpieczeństwo samego kierowcy (choć i to jest istotne z punktu widzenia nienarażania pracownika na ryzyko wypadku przy pracy), ale również o bezpieczeństwo innych uczestników ruchu drogowego. W tej opcji pracodawca zapewnia pracownikowi bezpłatny nocleg (poza hotelem), jeżeli umożliwia mu spędzenie nocy (przenocowanie) w warunkach podobnych do warunków hotelowych, czyli w budynku (także w domku kempingowym) ewentualnie w odrębnej części samochodu odpowiednio przystosowanej do noclegu, ale nie na leżance wstawionej do kabiny kierowcy. W każdym razie należy uznać, że zapewnienie przez pracodawcę kierowcy transportu międzynarodowego odbywającemu stale (przez wiele lat) długotrwałe przejazdy (podróże) zagraniczne, miejsca do spania w kabinie samochodu (niezależnie od warunków uznania tego miejsca za "odpowiednie"), nie może być uznane za "zapewnienie przez pracodawcę bezpłatnego noclegu" w rozumieniu przepisów o zwrocie kosztów podróży służbowych. W razie nieprzedstawienia rachunku za hotel (motel) kierowcy przysługuje więc co najmniej ryczałt w wysokości 25 % limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 77 § 2 KP, z czym nie pozostaje w sprzeczności możliwość "zaoszczędzenia" przez kierowcę wydatków i zwiększenia w ten sposób dochodu uzyskiwanego z tytułu zatrudnienia.

Skład przedstawiający zagadnienie prawne wywiódł, że w opozycji do opisanego stanowiska, pozostaje pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 296/12 (Monitor Prawa Pracy 2013 nr 11, s. 598), zgodnie z którym "wyposażenie pojazdu w miejsce do spania, z którego korzysta kierowca w czasie nocnego wypoczynku, wyłącza możliwość dochodzenia jakiegokolwiek rekompensaty za brak hotelu, chyba że co innego wynika z umowy lub aktów wewnętrznych". W uzasadnieniu tego orzeczenia argumentowano, że zgodnie z regulacjami zawartymi w ustawie o czasie pracy kierowców, nieprzerwany dobowy odpoczynek pracowniczy w wymiarze co najmniej 11 godzin może być wykorzystany w pojeździe, który znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania. Ustawodawca nie stawia żadnych dodatkowych wymagań w tym zakresie, zdając sobie sprawę, że praca kierowcy jest specyficzna i polega na stałym przemieszczaniu się i postojach w miejscu wybranym przez pracownika po zakończeniu odpowiedniej liczby godzin jazdy. Ustawa o czasie pracy kierowców precyzyjnie reguluje zasady wypoczynku tej kategorii pracowników i zarazem transponuje do polskiego porządku prawnego przepisy prawa wspólnotowego (w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego). Przepisy unijne zostały wydane w celu poprawy bezpieczeństwa drogowego, zapobieżenia zakłócaniu konkurencji i zagwarantowania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników wykonujących pracę w trasie (w celu utrzymania w rozsądnych granicach tygodniowego rytmu pracy kierowcy) oraz zobowiązania kierowcy do przestrzegania minimalnych okresów odpoczynku. Okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju. To zaś, na jakim parkingu zatrzyma pojazd kierowca i z jakich wygód będzie korzystał, zależy od niego a pracodawca nie ma możliwości rzeczywistego wpływania na tę decyzję ani jej kontrolowania. Stąd badanie warunków panujących na wybranych przez kierowcę postojach nie jest potrzebne ani możliwe. Prawodawca unijny nie postrzega zatem

spania kierowcy w kabinie samochodu - o ile pracownik dokonał takiego wyboru a kabina jest wyposażona w miejsce do spania - jako sytuacji zagrażającej życiu i zdrowiu jego i innych uczestników ruchu. Przy orzekaniu istotne jest ustalenie, czy kierowcy godzili się na taką formę i warunki odpoczynku. Aprobata takich warunków wyłącza możliwość dochodzenia przez kierowcę jakiegokolwiek rekompensaty za brak hotelu, chyba że co innego wynika z umowy lub aktów wewnętrznych.

Według Sądu Najwyższego w zwykłym składzie, konieczność ujednoczenia rozbieżnego orzecznictwa w licznych sprawach dotyczących należności przysługujących kierowcom na pokrycie kosztów noclegowych w czasie odbywania podróży, w których zapadają "radykalnie odmienne" wyroki, wymaga rozstrzygnięcia ujawnionych kontrowersji przez skład powiększony Sądu Najwyższego.

Prokurator Prokuratury Generalnej w piśmie procesowym z dnia 22 maja 2014 r., IV PG 14/14, oraz na posiedzeniu jawnym składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego w dniu 12 czerwca 2014 r. wniósł o podjęcie uchwały następującej treści "stworzenie kierowcy możliwości spania (nocnego snu) w kabinie samochodu podczas odbywania podróży służbowych w transporcie międzynarodowym stosownie do przepisu art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (...) zapewnia bezpłatny nocleg, za który nie przysługuje zwrot kosztów (§ 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (...), a od dnia 1 marca 2013 r. § 16 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w tym samym przedmiocie (...) chyba, że co innego wynika z umowy o pracę lub aktów wewnętrznych pracodawcy (...)".

Strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 2 czerwca 2014 r. uznała za przejaw "rażącego naruszenia prawa" pozostawienie sądom powszechnym każdorazowej oceny w zakresie tego, czy noclegi odbywane w kabinach pojazdów ciężarowych mogą być traktowane jako "odpowiednie" dla kierowców. Według skarżącej, kwestia charakteru noclegu kierowcy odbywanego wewnątrz kabiny samochodu powinna być "przypisana" do tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, która jest ściśle uregulowana w przepisach powszechnie obowiązujących (w ustawach i rozporządzeniach). Kierowcy zatrudnieni w transporcie międzynarodowym, którzy nocują w kabinach pojazdów przez siebie prowadzonych nie ponoszą wydatków na noclegi a to oznacza, że pracodawca nie ma obowiązku rekompensowania takich wydatków. Przyznawanie na mocy orzeczeń sądowych kierowcom ryczałtu z tego tytułu, mimo że kierowcy uprzednio nie oponowali przeciwko takim warunkom noclegowym i nie ponieśli żadnych kosztów związanych z zapewnieniem sobie noclegów, "sprzeciwia się przeznaczeniu świadczenia typu rekompensującego, jakim są ryczałty". Co do zasady kierowcy nocujący w kabinach pojazdów ciężarowych nie ponoszą żadnych kosztów związanych z noclegami w podróży. W szczególności dotyczy to kosztów postoju na miejscach parkingowych w celach noclegowych (zazwyczaj wyposażonych w sanitariaty i toalety). Takie koszty ponoszą bowiem pracodawcy. W tej sytuacji przyznanie ryczałtów za noclegi kierowcom nocującym w kabinie samochodu w oparciu o przepisy rozporządzenia wykonawczego do Kodeksu pracy, czy też przyznanie im jakichkolwiek innych należności ryczałtowych, "rażąco narusza literę i ducha prawa, najbardziej podstawowe zasady prawne".

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 166; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2010 nr 1, poz. 15, z glosą M. Rycak; Monitor Prawa Pracy 2010 nr 11, s. 611, z glosą M. Drewicza) Sąd Najwyższy przyjął, że kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77 § 1 KP Wykładnia ta oznaczała, że do takich podróży w ogóle nie miał zastosowania ani art. 77 KP, ani przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 77 § 2 KP. W

uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy rozważył szerszy kontekst skutków przyjętej wykładni, także co do problematyki z zakresu podatków oraz ubezpieczeń społecznych. Od diet nie są uiszczane składki na ubezpieczenia społeczne i nie są odprowadzane zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Sąd Najwyższy dostrzegł, że pracownicy mobilni mogą zostać "pokrzywdzeni" przez wykładnię, iż za każdy dzień w trasie należy im się rekompensata (dieta) niewliczana do podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i tym samym nieobjęta świadczeniami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) na wypadek nadejścia zdarzenia losowego. W takiej sytuacji za swą pracę pracownicy mobilni nie otrzymują należnego wynagrodzenia, lecz tylko zwrot kosztów utrzymania. Strony stosunku pracy mogą podjąć w ten sposób "grę" na najniższą emeryturę, którą musi zabezpieczyć ZUS. Zatem zarówno pracodawca, jak i pracownik są prima facie zainteresowani w wypłacie diet, a nie wyższego wynagrodzenia za pracę, które uwzględniałoby rodzaj pracy. "Niezainteresowany" (w tym znaczeniu, że nie otrzymuje składek i podatków od wyższego wynagrodzenia) jest natomiast ZUS i Skarb Państwa, a także pozostałe osoby objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi. W razie wypadku przy pracy niezainteresowanym - w wykładni przyznającej prawo do diety pracownikom mobilnym - staje się też pracownik i jego rodzina.

Można - w pewnym uproszczeniu - powiedzieć, że Sąd Najwyższy chciał odejść od stosowanej w praktyce fikcji, w której rzeczywisty ekwiwalent pracy świadczonej przez pracownika, zostaje przeniesiony na składniki rekompensujące koszty podróży służbowej (niepodlegające oskładkowaniu i opodatkowaniu). Stwierdził, że wymaga tego zasada prawa pracy dotycząca godziwego wynagrodzenia, polegającego nie tylko na wynagrodzeniu pozwalającym "na spanie i jedzenie pracownika, ale wynagradzania pozwalającego pracownikowi żyć godnie, wypoczywać, rozwijać się kulturalnie".

Ustawodawca szybko zdecydował się jednak na nowelizację ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 ze zm.), dokonaną ustawą z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 246), która weszła w życie z dniem 3 kwietnia 2010 r. W nowelizacji tej de facto zostały zlikwidowane skutki uchwały z dnia 19 listopada 2008 r. (II PZP 11/08). Wprowadzono nową definicję podróży służbowej kierowcy jako każdego zadania służbowego polegającego na wykonywaniu na polecenie pracodawcy: a) przewozu drogowego poza siedzibę pracodawcy lub b) wyjazdu poza siedzibę pracodawcy, w celu wykonania przewozu drogowego (art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców). W art. 21a zmienionej ustawy przyjęto zaś, że kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 KP. W ocenie powiększonego składu Sądu Najwyższego, przywołana nowelizacja jest wyrazem akceptacji kontynuowania w praktyce fikcji, w której kierowca-pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę niestanowiące rzeczywistego ekwiwalentu za świadczoną pracę, zaś ów ekwiwalent stanowią (zaoszczędzane) świadczenia z tytułu podróży służbowej (diety, zwrot kosztów noclegu).

W wyniku nowelizacji ustawy o czasie pracy kierowców powstała sytuacja prawna, w której podróże kierowców transportu międzynarodowego odbywane w okresie do dnia 3 kwietnia 2010 r. nie stanowiły podróży służbowych w rozumieniu art. 77 § 1 KP (nie mają więc zastosowania wprost przepisy powszechnie obowiązujące dotyczące zwrotu kosztów podróży służbowych), a po tej dacie są one podróżami służbowymi (art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców) i kierowcom przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w art. 77 § 3-5 KP (art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców). Jednakże za okres do dnia 3 kwietnia 2010 r. moc prawną zachowały korzystniejsze dla pracowników (przyznające diety i zwrot kosztów noclegu) postanowienia układów zbiorowych pracy (regulaminów wynagradzania) oraz umów o pracę (art. 9 § 2 i art. 18 § 2 KP). W orzecznictwie (które w tej mierze można uznać za utrwalone) przyjmuje się też, że w przypadku nieustalenia w układzie zbiorowym (regulaminie wynagradzania) lub umowie o pracę świadczeń z tytułu podróży odbywanych przez kierowcę, jej koszty mogą podlegać wyrównaniu w wysokości

odpowiadającej należnościom (dietom) z tytułu podróży służbowej przewidzianym w przepisach powszechnie obowiązujących dla pracowników wykonujących rzeczywiście podróże służbowe (por. w szczególności wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r.,

I PK 279/07, z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 51/09, OSNP 2011 nr 7-8, poz. 100; z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 372/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 11, s. 597 oraz z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 234/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 119). W konsekwencji - w rzeczywistości - także z tytułu podróży odbywanych przez kierowców transportu międzynarodowego w okresie do dnia 3 kwietnia 2010 r. przysługują im należności co najmniej takie, jak wynikające z powszechnie obowiązujących aktów wykonawczych wydanych na podstawie art. 77 § 2 KP.

Przedstawione zagadnienie prawne ma więc istotne znaczenie zarówno w odniesieniu do stanów faktycznych zaistniałych do dnia 3 kwietnia 2010 r. (w sprawie, w której przedstawiono pytanie), jak i na przyszłość. Jego istotność przejawia się między innymi w potrzebie dokonania wykładni przepisów ustalającej jasne zasady przysługiwania kierowcom świadczeń z tytułu podróży służbowych. Pracodawca powinien wiedzieć, czy inwestycje w dodatkowe wyposażenie kabiny samochodu uwolnią go od obowiązku zwrotu kosztów noclegu a pracownik wiedzieć, jakie świadczenia mu rzeczywiście przysługują. Pozwoli to stronom stosunku pracy, a także związkowi zawodowemu reprezentującemu interesy pracownicze, na odpowiednie kształtowanie treści umów o pracę i układów zbiorowych pracy (regulaminów wynagradzania lub innych przepisów prawa pracy).

W dniu 15 maja 1992 r. Polska ratyfikowała Umowę europejską dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowo (AETR), sporządzoną w Genewie dnia 1 lipca 1970 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 94, poz. 1087 ze zm., dalej "umowa AETR"). Od wejścia w życie Konstytucji RP umowa AETR jako ratyfikowana umowa międzynarodowa stanowi część krajowego porządku prawnego, jest bezpośrednio stosowana i ma pierwszeństwo przed ustawą (art. 91 ust. 1 i 2 w związku z art. 241 ust. 1 Konstytucji RP; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 320/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 50). Według preambuły umowy AETR, celem jej zawarcia jest popieranie rozwoju i usprawnienie międzynarodowych przewozów drogowych pasażerów i ładunków, a także potrzeba zwiększenia bezpieczeństwa ruchu drogowego, uregulowania niektórych przepisów dotyczących warunków zatrudnienia w międzynarodowym transporcie drogowym zgodnie z zasadami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz wspólnego ustalenia niektórych środków dla zapewnienia przestrzegania takiego uregulowania. Zgodnie z art. 8 ust. 1 umowy AETR, w każdym dwudziestoczterogodzinnym okresie kierowca korzysta z dziennego okresu odpoczynku wynoszącego co najmniej jedenaście kolejnych godzin, który to okres może być skrócony do minimum dziewięciu kolejnych godzin, nie częściej niż trzy razy w każdym tygodniu, pod warunkiem że przed upływem następnego tygodnia otrzyma równoważny okres odpoczynku, stanowiący rekompensatę. Ten dzienny okres odpoczynku może być wykorzystany w pojeździe, jeżeli jest on wyposażony w miejsce do spania i znajduje się na postoju (art. 8 ust. 7 umowy AETR). Umowa AETR nie reguluje w żadnym zakresie wynagrodzenia za pracę kierowców będących pracownikami, czy innych świadczeń przysługujących im w związku z pracą. Nie wynika to z treści przepisów tej umowy, funkcji przez nie spełnianych oraz celów zawarcia umowy międzynarodowej.

W prawie unijnym obowiązuje rozporządzenie (WE) nr 561/06 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U.UE.L. 2006 Nr 102, s. 1). Rozporządzenie nr 561/06 - zgodnie z art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2) - ma zasięg ogólny, wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich. Rozporządzenie unijne jest aktem nadrzędnym nad aktami prawa krajowego i uchyla niezgodne z nim przepisy prawa krajowego. W sprawach regulowanych rozporządzeniem państwo członkowskie nie może mieć własnych regulacji, nawet gdyby ograniczały się do powtórzenia treści zawartych w rozporządzeniu.

Zgodnie z art. 1 rozporządzenia nr 561/06, ustanawia ono przepisy dotyczące czasu prowadzenia pojazdu, przerw i okresów odpoczynku kierowców wykonujących przewóz drogowy rzeczy i osób w celu ujednoczenia warunków konkurencji pomiędzy poszczególnymi rodzajami transportu lądowego, zwłaszcza w odniesieniu do sektora transportu drogowego oraz w celu poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa drogowego. Ma na celu także przyczynienie się do polepszenia metod monitorowania i egzekwowania przepisów przez państwa członkowskie oraz poprawy warunków pracy w transporcie drogowym. Rozporządzenie ma zastosowanie do wszystkich kierowców transportu drogowego, a nie tylko do kierowców będących pracownikami, przy czym należy podkreślić, że środki nim przewidziane w zakresie warunków pracy nie powinny naruszać prawa pracodawców i pracowników do przyjęcia, w układach zbiorowych lub w inny sposób, przepisów korzystniejszych dla pracowników (pkt 5 preambuły).

W art. 4 rozporządzenia nr 561/06 przyjęto definicje podstawowych pojęć, między innymi dziennego (regularnego i skróconego) okresu odpoczynku (lit. g) oraz tygodniowego (regularnego i skróconego) okresu odpoczynku (lit. h). Według art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/06, jeżeli kierowca dokona takiego wyboru,ienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystywać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju.

Przedmiotem regulacji rozporządzenia nr 561/06 w żadnym zakresie nie jest wynagrodzenie za pracę kierowców będących pracownikami, czy inne świadczenia przysługujące im w związku z pracą. Nie wynika to z treści przepisów rozporządzenia i ich funkcji. Podstawą prawną wydania tego rozporządzenia jest art. 91 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, upoważniający do wydawania aktów dotyczących wspólnej polityki transportowej (art. 90 Traktatu), w szczególności ustanawiających środki pozwalające polepszyć bezpieczeństwo transportu. Przede wszystkim zaś - zgodnie z art. 153 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej - wyłączona jest możliwość regulowania w drodze aktów unijnego prawa pochodnego wynagrodzeń za pracę rozumianych jako wszelkiego rodzaju należności przysługujących pracownikowi od pracodawcy z tytułu zatrudnienia.

Powyższe oznacza, że art. 8 ust. 7 umowy AETR oraz art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/06 dotyczą możliwości wykorzystania przez kierowcę dziennego (także tygodniowego) skróconego (ale już nie tygodniowego regularnego) odpoczynku w pojeździe (w kabinie samochodu), jeżeli dokona on takiego wyboru, pod warunkiem, że pojazd posiada odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i znajduje się na postoju. Przepisy te nie dotyczą natomiast uprawnień w zakresie przysługiwania kierowcy od pracodawcy należności na pokrycie kosztów wyjazdów poza bazę w celu wykonywania pracy (podróży służbowych); nie mogą więc służyć ocenie przesłanek takich uprawnień, w szczególności przesłanek przysługiwania ryczałtu za nocleg.

W ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców z jednej strony stwierdzono, że jej przepisy nie naruszają postanowień zawartych w rozporządzeniu nr 561/06 i umowie AETR (art. 3), z drugiej jednak strony powielono szereg regulacji tych aktów prawnych. Ustawę stosuje się do kierowców będących pracownikami w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, a rozporządzenie nr 561/06 do kierowców niezależnie od tego, czy są pracownikami, czy też kierują pojazdami na podstawie umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia. Kierowcy pozostający w stosunku pracy równoległe z ustawowymi przepisami z zakresu czasu pracy objęci są także normami obowiązkowych przerw i odpoczynku przewidzianymi w rozporządzeniu nr 561/06, określającymi czas prowadzenia pojazdu.

W art. 14 ust. 1 tej ustawy o czasie pracy kierowców przyjęto, że w każdej dobie kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Dobowy odpoczynek (z wyłączeniem odpoczynku kierowców, o których mowa w rozdziale 4a, czyli wykonujących przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km) może być wykorzystany w pojeździe, jeżeli pojazd znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania. Regulacja ta powieliła art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/06 (choć pomija, że może tak być według wyboru kierowcy a miejsce do spania musi być odpowiednie dla każdego kierowcy). W tym zakresie przepis

rozporządzenia wiąże i jest stosowany bezpośrednio. Natomiast art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców jest o tyle korzystniejszy dla kierowców-pracowników, że zezwala tylko na dobowy (dzienny) odpoczynek w pojeździe, a tym samym nie zezwala na wykorzystanie w ten sposób wypoczynku tygodniowego. W każdym razie, art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców nie dotyczy w żadnym zakresie świadczeń przysługujących kierowcom- pracownikom z tytułu podróży służbowych i nie może służyć w sposób bezpośredni wykładni przepisów ustanawiających przesłanki tych świadczeń.

Według wykładni systemowej wynika to z uwzględnienia, że w ustawie o czasie pracy uregulowano czas pracy kierowców, w tym w szczególności zasady korzystania z odpoczynku w pracy, nie uregulowano natomiast zasad przysługiwania należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem podróży służbowej, odsyłając wyraźnie i wprost (art. 21a) w tym zakresie do art. 77 § 3-5 KP. Należy zauważyć, że art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców jest wyrazem szczególnego podkreślenia tej kwestii, skoro bez tego przepisu do kierowcy-pracownika regulacje art. 77 § 3-5 KP i tak miałyby zastosowanie z mocy art. 4 (w związku z art. 2 pkt 7) ustawy o czasie pracy kierowców. Podkreślenia wymaga też, że odesłanie do przepisów Kodeksu pracy nie zawiera żadnych ograniczeń czy modyfikacji ich stosowania względem kierowców, w szczególności odbywających wielokrotne podróże służbowe za granicę.

Ustawa o czasie pracy kierowców formalnie odsyła do stosowania art. 77 § 3-5 KP. Nie odsyła więc do art. 77 § 1 KP (gdyż zawiera własną definicję podróży służbowej) oraz nie odsyła do art. 77 § 2 KP, w którym określono (w szczególności) przedmiot regulacji przepisów wykonawczych (zgodnie z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP - zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu). Z art. 77 § 2 KP wynika, że rozporządzenie wykonawcze powinno regulować następujące świadczenia: 1) diety (ich wysokość, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach) oraz 2) zwrot (warunki zwrotu) kosztów przejazdów, 3) zwrot kosztów noclegów i 4) zwrot innych wydatków. Zgodnie z art. 77 § 3 KP, warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Według art. 77 § 4 KP, postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2. Można zauważyć, że przepis ten ustala minimalny standard świadczenia, ale odnosi się tylko do diety, a nie do zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków. Jednakże - zgodnie z art. 77 § 5 KP - w przypadku, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3 (czyli nie zawiera uregulowań dotyczących warunków wypłacania wszystkich należności z tytułu podróży służbowej), pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2. Oznacza to, że przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych (diety oraz zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków), które w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę mogą być uregulowane korzystniej dla pracownika (art. 9 § 2 i art. 18 § 2 KP). W razie braku takich regulacji lub uregulowania mniej korzystnego dla pracownika, zastosowanie będą miały przepisy wykonawcze. Odesłanie w art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców do art. 77 § 3-5 KP oznacza więc pośrednio także odesłanie do art. 77 § 2 KP, a w konsekwencji uznanie, że kierowcy-pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu według zasad ustalonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77 § 2 KP, jeżeli chyba że korzystniejsze dla niego zasady zostały ustalone według art. 77 § 3 KP (w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania).

Zauważyć przy tym należy, że zastrzeżenie zawarte w art. 77 § 3 KP jest w istocie zbędne, gdyż z mocy art. 18 § 2 KP postanowienia umów o pracę mogą być dla pracownika zawsze korzystniejsze niż przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP (aktów powszechnie obowiązujących, układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania), postanowienia układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania korzystniejsze niż przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 KP), a postanowienia regulaminów wynagradzania korzystniejsze niż postanowienia układów zbiorowych (art. 9 § 3 KP).

Zagadnienie prawne zostało odniesione do przepisów rozporządzenia z 2002 r., które obowiązywało w okresie objętym roszczeniami w rozpoznawanej sprawie (między czerwcem 2007 r. a marcem 2009 r.). Aktualnie (od 1 marca 2013 r.) obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013, poz. 167; dalej rozporządzenie z 2013 r.). W rozporządzeniu z 2002 r. nie zamieszczono przepisu pozwalającego na szczególny sposób ustalania należności przysługujących pracownikom (w tym kierowcom) odbywającym wielokrotne podróże służbowe za granicę. Tego rodzaju regulacje znajdowały się w poprzednio obowiązujących aktach wykonawczych, w szczególności w § 14 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (M.P. Nr 34, poz. 346 ze zm.) i w § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1998 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 89, poz. 568 ze zm.). Pozwalały one pracodawcy (zarządzenie z 1996 r.) lub pracodawcy za zgodą pracownika (rozporządzenie z 1998 r.) na ustalenie ryczałtu w walucie obcej na pokrycie kosztów wyżywienia i innych drobnych wydatków, noclegów oraz dojazdów i przejazdów środkami komunikacji miejscowej (obejmującego ogólną kwotę należności z tytułu podróży). W rozporządzeniu z 2002 r. wysokość należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowych za granicę (w tym kierowcom odbywającym wielokrotne podróże) została tym samym określona przez pracodawcę, w szczególności co do wysokości ryczałtu z tytułu zwrotu kosztów noclegu.

Według § 1 i 2 rozporządzenia z 2002 r., określa ono - bez żadnych wyłączeń - wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, do których należą: 1) diety oraz 2) zwrot kosztów: a) przejazdów i dojazdów, b) noclegów i c) innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Warto przy tym zwrócić uwagę na treść § 5 ust. 1 tego rozporządzenia, zgodnie z którym pracownikowi, który otrzymuje za granicą bezpłatne całodzienne wyżywienie lub gdy wyżywienie opłacone jest w cenie karty okrętowej (promowej), przysługuje 25 % diety. Odpowiednik tego przepisu zawarty w rozporządzeniu z 2013 r. (§ 14 ust. 3) stanowi o odpowiednim zmniejszeniu diety w przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono wyżywienie. Zwrot kosztów noclegu reguluje § 9 rozporządzenia z 2002 r., według którego za nocleg przysługuje pracownikowi zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia (ust. 1), natomiast w razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25 % limitu (ust. 2). Od razu należy zwrócić uwagę na wysokość limitów, które przykładowo zostały ustalone w odniesieniu do kraju docelowego: Belgii na 160 EUR, Francji na 120 EUR, Niemiec na 103 EUR, Rosji na 130 EUR, czy Ukrainy na 100 EUR. Należy też zauważyć, że w rozporządzeniu z 2013 r. w przepisie stanowiącym odpowiednik § 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia z 2002 r. (w § 16 ust. 1 i 2) jest mowa o zwrocie - w granicach limitu - kosztów noclegu w wysokości stwierdzonej rachunkiem (bez dookreślenia, o jaki rachunek chodzi). Jednakże z § 8 ust. 1 rozporządzenia z 2013 r. (dotyczącego podróży krajowej) wynika, że chodzi o rachunek za nocleg w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie, za który pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie wyższej za jedną dobę hotelową

niż dwudziestokrotność stawki diety.

Wreszcie podstawowy dla rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r. (tak samo jego odpowiednik § 16 ust. 4 rozporządzenia z 2013 r.) stanowi, że zwrot kosztów noclegu - zarówno w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu (ust. 1), jak i w kwocie ryczału w wysokości 25 % limitu przy braku rachunku - nie przysługuje pracownikowi, gdy pracodawca (lub strona zagraniczna) zapewnia pracownikowi "bezpłatny nocleg".

Łączna analiza przedstawionych powyżej przepisów - w ocenie powiększonego składu Sądu Najwyższego - pozwala na sformułowanie następujących wniosków szczegółowych:

- pojęcia "odpowiednie miejsce do spania" i "bezpłatny nocleg" nie mogą być utożsamiane (zamiennie traktowane), a wręcz odwrotnie - użycie różnych sformułowań w przepisach prawa oznacza, że są to różne pojęcia;
- zasadniczo pracodawca odnosi pojęcie "noclegu" do usługi hotelarskiej (motelowej; pośrednio także do noclegu opłaconego w cenie karty okrętowej lub promowej), o czym świadczy nie tylko zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym (za usługi hotelarskie), ale także wysokość ustalonych limitów;
- usługa hotelarska obejmuje szerszy zakres świadczeń niż tylko udostępnienie "miejsca do spania", w szczególności możliwość skorzystania z toalety, prysznica, przygotowania gorących napojów itp., a także (ewentualnie) zapewnienie wyżywienia, co powoduje obniżenie diety;
- brak przedstawienia rachunku za usługi hotelarskie oznacza, że pracownik nie korzystał z hotelu (względ na racjonalnego pracodawcę, który to przewidział); wówczas zwrot kosztów noclegu zostaje ograniczony do 25 % limitu stanowiącego ryczałt za koszty realnie ponoszone w czasie podróży, bez korzystania z usług hotelowych;
- istota "ryczału" jako świadczenia kompensacyjnego (w tym wypadku przeznaczonego na pokrycie kosztów noclegu) polega na tym, że świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywistego poniesienia kosztów i nie pokrywa w całości wszystkich wydatków z określonego tytułu (bo nie są one udokumentowane); w zależności od okoliczności konkretnego przypadku kwota ryczału - która jako uśredniona i ujednoczona ustalona jest przez pracodawcę - pokryje więc pracownikowi koszty noclegowe w wymiarze mniejszym albo większym niż faktycznie przez niego poniesione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 392/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 745).

Prowadzi to do ogólnego wniosku, że zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi (kierowcy wykonującemu przewozy w międzynarodowym transporcie drogowym) odpowiedniego miejsca do spania w kabinie samochodu ciężarowego, czyli wyposażenie samochodu w odpowiednie urządzenia (leżankę, klimatyzację, ogrzewanie itp.) pozwala na wykorzystanie przez kierowcę w samochodzie dobowego (dziennego) odpoczynku, przy spełnieniu warunków określonych w art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/06; natomiast nie oznacza zapewnienia mu przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r. Taki stan rzeczy uprawnia pracownika do otrzymania od pracodawcy zwrotu kosztów noclegu co najmniej na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1 lub 2 tego rozporządzenia.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd Najwyższy w składzie powiększonym na podstawie art. 61 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 499 ze zm.) podjął uchwałę jak w sentencji.

Wyrok

Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
z dnia 1 kwietnia 2014 r.

I PK 241/13

Skład sądu

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

Sentencja

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa R. K. przeciwko Agencji S. S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z udziałem interwenienta ubocznego Grupy S. S. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w porze nocnej, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 kwietnia 2014 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 7 marca 2013 r. uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy w K. zasądził od Agencji S. S. Sp. z o.o. w W. na rzecz R. K. wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

W miesiącu październiku 2006 r. powód zgłosił się do pozwanej Spółki na rozmowę kwalifikacyjną w związku z ogłoszeniem prasowym. Przeprowadzający rozmowę A. K. poinformował powoda, że odpowiada on oczekiwaniom pracodawcy i zaproponował pracę, która w październiku miała być wykonywana na podstawie umowy zlecenia, a następnie, gdy powód sprawdzi się w pracy, na podstawie umowy o pracę. Wynagrodzenie powoda miało wynosić 5 zł za godzinę pracy, która to stawka z czasem miała ulec podwyższeniu. Podczas rozmowy przedstawiono powodowi do podpisu plik umów zlecenia in blanco, zawierających jedynie dane osobowe powoda. Należy przyjąć, że były to umowy datowane na 9 i 10 października 2006 r. W dniu 9 października 2006 r. pomiędzy powodem a S. S. Spółką z o.o. w W. została zawarta umowa zlecenia, na podstawie której zobowiązał się on do zapewnienia ochrony mienia obiektów monitorowanych, a Spółka do zapłaty wynagrodzenia w wysokości 900 zł miesięcznie. Równocześnie, w dniu 10 października 2006 r. pomiędzy powodem a Grupą S. S. Spółką z o.o. została zawarta umowa zlecenia mająca za przedmiot zapewnienie ochrony mienia obiektów monitorowanych przez powoda. Od dnia 6 grudnia 2006 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a z dniem 1 maja 2008 r.

przejęty w trybie art. 23¹ KP przez Agencję S. S. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 17 lipca 2010 r. Powód podpisując in blanco umowy zlecenia nie wiedział, że istnieją różne podmioty, które w swojej nazwie mają element „S. S.” i że jedna z umów dotyczy strony pozwanej, a druga - Grupy S. S. Umowa zlecenia z tą ostatnią została powodowi przesłana dopiero przy rozwiązywaniu umowy o pracę. Powód otrzymywał wynagrodzenie od dwóch podmiotów. Podobnie jak inni pracownicy, samodzielnie prowadził grafik czasu pracy. Pracownicy otrzymywali do podpisu ewidencję czasu pracy przygotowaną na podstawie umowy o pracę i obejmującą czas pracy odpowiadający dopuszczalnym normom miesięcznym. Wynagrodzenie powoda stanowiło iloczyn przepracowanych godzin oraz stawki godzinowej. Przedmiotem działalności pozwanej Spółki oraz Grupy S. S. jest ochrona, Spółki różnią się właścicielem i zarządem oraz współpracują ze sobą w ten sposób, że Grupa S. S. świadczy usługi na rzecz strony pozwanej jako podwykonawca. Pozwana Spółka zatrudnia pracowników na podstawie umów o pracę, a nadto proponuje im zawieranie umów zlecenia z innymi spółkami. Godziny przepracowane poza normatywnym czasem pracy zaliczane są do pracy wykonywanej w ramach umowy zlecenia, chociaż obowiązki

pracownika wykonującego pracę na podstawie tych umów niczym się nie różnią. Pracownicy nie wiedzieli kiedy pracują na podstawie umowy o pracę, a kiedy na podstawie umowy zlecenia.

W rezultacie Sąd pierwszej instancji przyjął, że umowa zlecenia z Grupą S. S. z dnia 10 października 2006 r. została zawarta przez powoda równoległe z umową zlecenia z dnia 9 października 2006 r., której stroną była pozwana Spółka. Od dnia 6 grudnia 2006 r. powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej w formie ustnej, a do podpisu przedstawiono mu druk umowy in blanco. Umowa zlecenia z dnia 10 października 2006 r. funkcjonowała zatem równoległe z umową o pracę i na jej podstawie były przez powoda wykonywane tożsame czynności związane z zapewnieniem ochrony mienia obiektów monitorowanych. Powód świadczył na rzecz pozwanej Spółki pracę za ustnie ustalonym wynagrodzeniem odpowiadającym stawce godzinowej, która w czasie trwania zatrudnienia była między stronami renegecjonowana.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że umowa zlecenia opatrzona datą 10 października 2006 r. została zawarta dla pozorów (art. 83 § 1 KC), gdyż zostało pod nią ukryte świadczenie pracy w ramach stosunku pracy ponad obowiązujące powoda normy czasu pracy. Strona pozwana stworzyła pozór zawarcia niezależnej umowy zlecenia, podczas gdy w rzeczywistości została zawarta umowa odpowiadająca w swej treści umowie o pracę. Praca była wykonywana faktycznie na rzecz pozwanej Spółki, o czym świadczą takie okoliczności jak jednolite umundurowanie oraz identyfikator przez cały okres wykonywania obowiązków służbowych, pobieranie broni na rzecz jednego podmiotu, korzystanie z tego samego pojazdu w czasie pełnienia służby, ten sam przełożony i wykonywane obowiązki oraz brak wiedzy pracowników, na rzecz którego z podmiotów wykonują czynności. Powód zgadzał się na zawarcie umowy zlecenia, gdyż wiedział, jakie faktycznie obowiązki dla niego z umowy tej wynikają oraz jakie wynagrodzenie będzie na jej podstawie otrzymywał. Okoliczność, że w momencie zawierania umowy zlecenia powód nie miał pełnej świadomości, iż czynność ta zmierza w istocie do pozbawienia go rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w porze nocnej, nie wpływa na ocenę, że umowa ta została zawarta dla pozorów. Zmierzała bowiem do wywołania innych skutków prawnych niż zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zgoda powoda na zawarcie tej umowy była podyktowana motywacją związaną z otrzymaniem zatrudnienia. W rezultacie, umowa zlecenia jako czynność pozorna była nieważna na podstawie art. 83 § 1 KC i należałoby ją uznać za nieważną również w świetle art. 58 § 1 KC, zaś praca wykonywana przez powoda na podstawie pozornej umowy zlecenia była świadczona w warunkach określonych w art. 151 § 1 oraz w art. 151⁷ KP.

Wyrokiem z dnia 7 marca 2013 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację pozwanej Spółki od powyższego wyroku.

Sąd drugiej instancji, nie dopatrując się uchybień procesowych, które mogłyby mieć wpływ na wynik sprawy, stwierdził, że ze stanu faktycznego sprawy wynika, iż powoda łączyły umowy z dwoma podmiotami, przy czym z jednym z nich był związany umową o pracę a z drugim umową zlecenia. W ocenie Sądu odwoławczego, w sprawie znajduje zastosowanie art. 58 § 1 KC, gdyż doszło do obejścia prawa, rozumianego jako działanie formalnie zgodne z prawem, ale zmierzające do uzyskania skutku sprzecznego z prawem. W tym przypadku chodziło o zamierzone omińnięcie przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Aby uniknąć wypłacania tego wynagrodzenia zawierane były umowy zlecenia z innym podmiotem, chociaż faktycznie praca była nadal świadczona na rzecz strony pozwanej. Pracownicy, podejmując pracę w danym dniu, nie wiedzieli czy pracują na podstawie umowy o pracę, czy umowy zlecenia oraz że chodzi o zmniejszenie świadczeń pracowniczych.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana Spółka zarzuciła: I. mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania, a to: 1) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 KPC, przez: a) jego niewłaściwe zastosowanie polegające na braku wyczerpującego wyjaśnienia przyczyn uznania, na czym miało polegać obejście przepisów prawa powodujące

nieważność zawartej przez powoda oraz interwenienta ubocznego umowy zlecenia, niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa oraz niewskazanie jego podstawy faktycznej w zakresie, w jakim Sąd drugiej instancji uznał, że zawarta przez powoda z osobą trzecią (interwenientem ubocznym) umowa zlecenia jako mająca na celu obejście przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych jest bezwzględnie nieważna; b) brak prawidłowego uzasadnienia wyroku wskutek braku przytoczenia przez Sąd odwoławczy własnych, całościowych ustaleń faktycznych, które posłużyły mu za podstawę podjętego rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w związku z czym nie jest wiadomo, w jakim zakresie Sąd ten zaaprobował i uznał za własne ustalenia Sądu Rejonowego; c) brak rozpoznania podniesionych w apelacji strony pozwanej zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. art. 8 KP oraz art. 65 § 2 i art. 356 § 2 KC; II. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 58 § 1 KC, przez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że zawarta przez powoda z interwenientem ubocznym umowa cywilnoprawna jako zmierzająca do obejścia przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych dotknięta jest sankcją nieważności bezwzględnej, mimo że została zawarta przed datą powstania pomiędzy powodem a pozwaną Spółką pracowniczego stosunku zatrudnienia stanowiącego podstawę roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie także wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, aczkolwiek nie może być uznany za skuteczny zarzut naruszenia prawa procesowego.

Przepis art. 328 § 2 KPC określa konieczne elementy uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym jest stosowany jedynie odpowiednio przez art. 391 § 1 KPC. Za utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać stanowisko, że naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 KPC przez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego wymaganiom, jakie stawia wymieniony przepis, może jedynie o wyjątkowo wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398³ § 1 pkt 2 KPC. Ma to miejsce wówczas, gdy wskutek uchybienia konkretnym wymaganiom określonym w art. 328 § 2 KPC zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, gdyż tylko wtedy stwierdzone wady mogą mieć wpływ na wynik sprawy - art. 398³ § 1 pkt 2 KPC (por. np. wyrok z dnia 9 maja 2013 r., II UK 301/12, i powołane w nim orzeczenia). Takich wadliwości uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera mimo jego lakoniczności.

Skarżący wskazuje na brak przytoczenia przez Sąd drugiej instancji „własnych całościowych ustaleń faktycznych, które posłużyły mu za podstawę podjętego rozstrzygnięcia co do istoty sprawy”, wskutek czego „nie jest wiadomo, w jakim zakresie Sąd ten zaaprobował i uznał za własne ustalenia Sądu Rejonowego”; niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa i wskazaniem podstawy faktycznej uznania bezwzględnej nieważności umowy zlecenia zawartej z osobą trzecią, a nadto nierozpoznanie apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Po pierwsze, zakres zastosowania art. 328 § 2 KPC przez sąd odwoławczy zależy od rodzaju wydanego orzeczenia oraz od podjętych przez ten sąd czynności procesowych. Jeżeli sąd drugiej instancji oddał apelację orzekając na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji - jak w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna - nie musi powtarzać dokonanych ustaleń, gdyż wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne. Co prawda Sąd drugiej instancji nie zawarł w motywach wyroku tak kategorycznego stwierdzenia, jednakże z jego wywodów jasno wynika, iż nie zmienił on ustaleń Sądu pierwszej instancji, a

jedynie dokonał ich innej oceny prawnej w zakresie podstawy nieważności umowy zlecenia. Po drugie, wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 KPC polega na wyjaśnieniu, dlaczego sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpływa on na treść rozstrzygnięcia, a więc jakie elementy stanu faktycznego uzasadniają zastosowanie tego przepisu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNAPiUS 2003 nr 9, poz. 222 i z dnia 29 maja 2008 r., II CSK 39/08). Wbrew twierdzeniu skarżącego, Sąd drugiej instancji wskazał przepis, na którym oparł swoje rozstrzygnięcie (art. 58 § 1 KC), wyjaśnił, z jakich względów - w jego ocenie - umowa zlecenia była dotknięta nieważnością (zamiar osiągnięcia poprzez jej zawarcie sprzecznego z prawem skutku polegającego na obejściu przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych - powołany przez Sąd pierwszej instancji art. 151 § 1 KP) oraz wskazał elementy poczynionych w sprawie ustaleń pozwalających na zastosowanie tego przepisu (zamierzone działanie zmierzające do osiągnięcia niezgodnego z prawem skutku poprzez zawieranie umów zlecenia z innym podmiotem mimo faktycznego świadczenia pracy na rzecz pozwanej Spółki). Trafność takiej oceny nie należy do zakresu art. 328 § 2 KPC. Wreszcie po trzecie, pomijając już, że skarżący nie podejmuje nawet próby wykazania, jakie istotne znaczenie dla wyniku sprawy mogłoby mieć nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji zarzutów naruszenia prawa materialnego, to należy zauważyć, iż obowiązek rozpoznania zarzutów apelacyjnych należy do sfery art. 378 § 1 KPC. Jeżeli zatem uchybienie sądu drugiej instancji polega na obrazie art. 328 § 2 KPC przez nieodniesienie się w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia do zarzutów apelacji wymagane jest powiązanie tak sformułowanego zarzutu z art. 378 § 1 KPC, czego skarżący nie czyni. Ponadto sąd drugiej instancji nie jest związany podniesionymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego (por. posiadającą moc zasady prawnej uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55) i nie jest zobowiązany do rozważania przyczyn, dla jakich - w jego ocenie - określony przepis nie ma w sprawie zastosowania. Niewłaściwe zastosowanie lub niezastosowanie przez sąd odwoławczy wskazywanego przez stronę przepisu prawa materialnego należy do podstawy kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 KPC, a takiego zarzutu skarżący nie formułuje.

Zasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 58 § 1 KC.

Rację ma Sąd drugiej instancji, że - w rozumieniu tego przepisu - umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane, np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, i powołane w nim orzecznictwo). Sąd odwoławczy pominął jednak, że nieważność, o której stanowi art. 58 KC, dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego i jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że nieważna czynność prawna nie wywołuje i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (*ex tunc*), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględną nieważnością umowa nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między jej stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji, nawet jeżeli jest przez strony wykonywana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 258).

Sąd drugiej instancji przyjął, że spośród równocześnie łączących powoda umów - o pracę z pozwaną Spółką oraz zlecenia z Grupą S. S., ta ostatnia była nieważna jako zawarta z zamiarem obejścia prawa. Uszło jednak uwadze tego Sądu, że ze stanu faktycznego sprawy wynika, iż umowa zlecenia została zawarta w dniu 10 października 2006 r., a więc wcześniej niż umowa o pracę, na podstawie której powód został zatrudniony dopiero od dnia 6 grudnia 2006 r. Co prawda umowa o pracę poprzedzona była zawartą między powodem a stroną pozwaną umową zlecenia z dnia 9 października 2006 r., jednakże powstanie na jej podstawie między stronami stosunku o charakterze

cywilnoprawnym nie zostało przez Sądy obu instancji zakwestionowane. W tej sytuacji ocena, że łącząca powoda z Grupą S. S. umowa zlecenia z dnia 10 października 2006 r. była bezwzględnie nieważna ex tunc z uwagi na jej zawarcie w celu obejścia przepisów o normach czasu pracy, a w rezultacie wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, jest nieuprawniona. Umowa ta nie mogła również stać się nieważna w trakcie istnienia powstałego na jej podstawie stosunku prawnego i doprowadzić do jego ustania z powodu późniejszego zdarzenia, jakim było zawarcie przez powoda z pozwaną Spółką umowy o pracę z dnia 6 grudnia 2006 r. Niezależnie od tego, wątpliwości budzi sama możliwość uznania za bezwzględnie nieważną, z przyczyn przyjętych przez Sąd drugiej instancji, umowy zawartej - jak wynika z ustaleń - z odrębnym od pracodawcy („różniącym się właścicielem i zarządem”) podmiotem, której to kwestii Sąd odwoławczy w ogóle nie rozważał. Trafnie zwraca na to uwagę skarżący, aczkolwiek nie można zgodzić się z prezentowanym przez niego poglądem, jakoby w przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia okolicznościach faktycznych możliwe było jedynie ustalenie, że sposób wykonywania łączącej powoda z Grupą S. S. umowy zlecenia wskazuje na jej pracowniczy charakter w rozumieniu art. 22 § 1¹ KP. Taka możliwość istnieje również w odniesieniu do umowy zlecenia z dnia 9 października 2006 r., łączącej powoda z pozwaną Spółką, a okoliczność ta miałaby znaczenie dla oceny, czy łącząca powoda z Grupą S. S. umowa zlecenia z dnia 10 października 2006 r. była w ogóle wykonywana, a jeśli tak, to w jakim okresie. Uwzględnienie zarzutu naruszenia art. 58 § 1 KC nie oznacza bowiem bezzasadności żądań powoda.

Mając na względzie okoliczności sprawy, Sąd Najwyższy w obecny składzie przychylił się do poglądu wyrażonego w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim wypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno-organizacyjną. Wtedy właśnie - ex post - dochodzi do obciążania ową pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania umowy zlecenia z innym podmiotem. O wypełnieniu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. Możliwość zastosowania tej koncepcji wymaga jednak poczynienia właściwych i szczegółowych ustaleń faktycznych.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 KPC.

Wyrok

Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

z dnia 6 marca 2014 r.
I UK 293/13

Skład sądu

Przewodniczący Sędzia SN Józef Iwulski (przewodniczący)
Sędziowie SN: Maciej Pacuda
Małgorzata Wróbiakowska-Marzec (sprawozdawca)

Sentencja

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 6.3.2014 r. sprawy z odwołania Radosława W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R. z udziałem zainteresowanych: C.E. S.C. w T., Marcina S., Krzysztofa K., T.S. Diana z siedzibą w T. o ustalenie obowiązku ubezpieczenia na skutek skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku SA w K. z 16.1.2013 r. (...), uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje SA w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Decyzjami z 2.7.2010 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że w okresach od 1.1.2004 r. do 31.10.2005 r. Radosław W. nie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu z tytułu umowy zlecenia, w okresie od 1.11.2005 r. do 16.5.2008 r. zaś - ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy o pracę nakładczą, zawartymi z płatnikiem składek C.E. S.C. z siedzibą w T. Decyzją z 2.7.2010 r. organ rentowy stwierdził, że w okresie od 17.5.2008 r. do 28.2.2009 r. wnioskodawca nie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy o pracę nakładczą zawartej z płatnikiem składek T. Diana S. z siedzibą w T.

Wyrokiem z 16.11.2011 r. SO w K. zmienił częściowo powyższe decyzje, ustalając, że wnioskodawca podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w czerwcu 2006 r. i wrześniu 2007 r. - z tytułu umowy o pracę nakładczą zawartej z C.E. oraz w grudniu 2008 r. - z tytułu umowy o pracę nakładczą zawartej z firmą T., natomiast w pozostałej części odwołania wnioskodawcy oddalił. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Wnioskodawca prowadził w latach 1999-2009 działalność gospodarczą w zakresie transportu osób. W dniu 27.10.2005 r. zawarł z C.E. umowę o pracę nakładczą na czas określony od 1.11.2005 r. do 31.12.2006 r. Zobowiązał się w niej do ręcznego wytwarzania materiałów reklamowych według instrukcji i z materiałów powierzonych przez nakładcę. Strony określiły minimalną miesięczną ilość pracy na 170 sztuk, nie więcej niż 250, za wynagrodzeniem 2,50 zł za sztukę. Na mocy aneksu z 27.12.2007 r. strony przedłużyły umowę do 31.12.2008 r. oraz określiły minimum pracy wykonawcy na 228 sztuk miesięcznie. W okresie od 1.11.2005 r. do 17.5.2008 r. wnioskodawca był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych emerytalnego i rentowych z tytułu wykonywania pracy nakładczej. Podstawy wymiaru jego składek wynosiły od 13,75 zł do 200 zł, z wyjątkiem czerwca 2006 r. - 450 zł i września 2007 r. - 470 zł. W dniu 16.5.2008 r. wnioskodawca zawarł z firmą T. umowę o pracę nakładczą na czas określony do 31.12.2008 r. W umowie tej zobowiązał się do ręcznego wytwarzania materiałów reklamowych według instrukcji i z materiałów powierzonych mu przez nakładcę. Strony określiły minimalną miesięczną ilość pracy na 226 sztuk, nie więcej niż 250, za wynagrodzeniem 2,50 zł za sztukę. Z tytułu tej umowy w okresie od 17.5.2008 r. do 1.3.2009 r. był zgłoszony do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z tytułu wykonywania pracy nakładczej. Podstawy wymiaru jego składek wynosiły od 11,25 zł do 75 zł, z wyjątkiem grudnia 2008 r., w którym podstawa ta wyniosła 563 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd I instancji uznał, że łączące wnioskodawcę z C.E. oraz firmą T. umowy o pracę nakładczą były nieważne z mocy art. 83 § 1 KC, gdyż strony złożyły

pozorne oświadczenia woli w zakresie umówionego wynagrodzenia, które we wskazanym okresie (z wyjątkiem czerwca 2006 r., września 2007 r. i grudnia 2008 r.) nie uzyskało poziomu co najmniej połowy najniższego wynagrodzenia, o którym stanowi § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm., dalej jako: rozporządzenie⁷⁵). Chociaż określona w umowach o pracę nakładczą minimalna ilość pracy i odpowiadająca jej kwota wynagrodzenia przewyższała wymagane 50 % najniższego wynagrodzenia, to wnioskodawca - z wyjątkiem czerwca 2006 r., września 2007 r. oraz grudnia 2008 r. - w spornych okresach od 1.11.2005 r. do 16.5.2008 r. i od 17.5.2008 r. do 28.2.2009 r. takiego wynagrodzenia nie wypracował.

Wyrokiem z 16.1.2013 r. SA w K. oddalił apelację organu rentowego od powyższego wyroku.

W ocenie sądu II instancji, ponieważ sporne umowy o pracę nakładczą były wykonywane, ich ważność należy ocenić z punktu widzenia art. 58 § 1 i 2 KC.

Powołując się na wyrok SN z 9.1.2008 r., III UK 73/07, sąd II instancji wywiódł, że § 3 rozporządzenie⁷⁵ stanowi warunek konstrukcyjny umowy o pracę nakładczą, odróżniający ją od pozostałych umów cywilnoprawnych, co oznacza, że istotnym elementem tej umowy jest określenie minimalnej miesięcznej ilości pracy, a tym samym zapewnienie wykonawcy określonego wynagrodzenia. Zatem umowa o pracę nakładczą musi być zawarta z zamiarem wykonania przez wykonawcę pracy w ilości zapewniającej mu wynagrodzenie nie niższe niż wskazane w rozporządzenie⁷⁵. W rezultacie, zgodnie z art. 9 ust. 2 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 2 i 5 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm., dalej jako: SysUbSpołU), wnioskodawca w czerwcu 2008 r., wrześniu 2007 r. i grudniu 2008 r. „spełniał warunki umożliwiające wybór pracy nakładczej jako tytułu do podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, podczas gdy w rzeczywistości tych warunków nie spełniał”.

W skardze kasacyjnej organ rentowy zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 58 § 1 KC przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że czynność prawna dotknięta wadą powodującą jej nieważność z uwagi na dokonanie tej czynności z zamiarem obejścia prawa może wywoływać skutki prawne w zakresie kreowania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym w czerwcu 2008 r., wrześniu 2007 r. oraz grudniu 2008 r., tj. w okresie, w którym strony realizowały postanowienia umowy zawartej z naruszeniem art. 58 § 1 KC;

2) art. 6 ust. 1 pkt 2 i 5 w zw. z art. 9 ust. 2 SysUbSpołU oraz § 3 ust. 1 rozporządzenie⁷⁵ przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w stwierdzeniu podlegania przez wnioskodawcę ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy o pracę nakładczą w czerwcu 2006 r., wrześniu 2007 r. oraz grudniu 2008 r., a w konsekwencji w przyznaniu wnioskodawcy prowadzącemu pozarolniczą działalność gospodarczą, w odniesieniu do tego okresu, prawa wyboru tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, w sytuacji gdy umowa o pracę nakładczą zawarta z zamiarem obejścia prawa nie stanowi uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi II instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie odwołania w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona.

W orzecznictwie SN przeważa pogląd, że gdy umowa o pracę nakładczą jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o jej pozorności w rozumieniu art. 83 § 1 KC. Nie wyklucza to jednak możliwości badania, czy umowa ta była sprzeczna z prawem, zmierzała do jego obejścia lub naruszała zasady współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 KC). Z odwołania się przez sąd II instancji do tego ostatecznego przepisu oraz § 3 rozporządzenie⁷⁵ zdaje się wynikać, że uznał on sporne umowy za nieważne w rozumieniu art. 58 § 1 KC z uwagi na ich sprzeczność z prawem, gdyż

„umowa o pracę nakładczą musi być zawarta przez strony z zamiarem wykonywania przez wykonawcę pracy w ilości zapewniającej mu wynagrodzenie nie niższe niż wskazane w wymienionym rozporządzeniu”. W odniesieniu do takiej argumentacji należy zauważyć, że czym innym jest sprzeczność czynności prawnej z prawem, a czym innym obejście prawa. Jeżeli w umowie o pracę nakładczą strony określiły ilość pracy zapewniającą uzyskanie przez wykonawcę co najmniej połowy najniższego wynagrodzenia (§ 3 ust. 1 rozporządzenie⁷⁵), to taka umowa nie może być uznana za sprzeczną z prawem z tego względu, że nie była w takim rozmiarze realizowana. Może ona jednak być uznana (podobnie jak umowa, której wykonywanie było formalnie poprawne) za umowę mającą na celu obejście prawa, a więc umowę, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane, np. gdy umowę o pracę nakładczą zawarto wyłącznie w celu niepłacenia wyższych składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu równocześnie prowadzonej działalności gospodarczej (por. wyroki z 19.1.2010 r., I UK 261/09, oraz z 5.7.2012 r., I UK 101/12, i powołane w nich orzecznictwo).

Istotne dla uznania skargi kasacyjnej organu rentowego za oczywiście uzasadnioną jest jednak to, że sąd II instancji, pomimo oceny, iż sporne umowy o pracę nakładczą są dotknięte nieważnością w rozumieniu art. 58 KC, jednocześnie przyjął, że w czerwcu 2006 r., wrześniu 2007 r. oraz grudniu 2008 r. rodziły one skutki z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych (art. 9 ust. 2 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 2 i 5 SysUbSpołU). Uszło uwadze sądu odwoławczego, że nieważność, o której stanowi art. 58 KC, dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego i jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że nieważna czynność prawna nie wywołuje i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (*ex tunc*), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględnie nieważnością czynność prawna nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między dokonującymi ją stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji w sferze ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z 7.4.2010 r., II UK 357/09, OSNP Nr 19-20/2011, poz. 258). Nieważna umowa o pracę nakładczą nie może zatem stanowić tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, nawet jeżeli w jej wykonaniu wykonawca uzyskał wynagrodzenie w wysokości określonej w § 3 ust. 1 rozporządzenie.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 KPC.

Wyrok

Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

z dnia 3 grudnia 2013 r.

I PK 140/13

Skład sądu

Przewodniczący Sędzia SN Teresa Flemming-Kulesza

Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

Józef Iwulski

Sentencja

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 3.12.2013 r. sprawy z powództwa Banku P. Spółki Akcyjnej Oddziału w K. przeciwko Helenie K. o zapłatę na skutek skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku SA w K. z 21.11.2012 r. (...),

1) oddała skargę kasacyjną,

2) zasądza od pozwanej na rzecz Banku P. SA - Oddział w K. kwotę 1350 zł tytułem zwrotu

kosztów postępowania kasacyjnego,

3) zasądza od Skarbu Państwa - Kasa SA w K. na rzecz radcy prawnego Krystyny G. kwotę 1350 zł plus podatek VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Uzasadnienie

Powodowy Bank P. SA Oddział w K. domagał się od pozwanej Heleny K. zapłaty 99 900 zł z tytułu odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone.

Wyrokiem z 5.6.2012 r. SO w K. oddalił powództwo po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Pozwana Helena K. była pracownikiem powodowej spółki od 15.11.1989 r. do 24.7.2008 r. na stanowisku kasjera. Strony 14.4.2008 r. zawarły umowę o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone. Powodowa spółka 24.7.2008 r. rozwiązała z pozwaną stosunek pracy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na doprowadzeniu do niedoboru kasowego na kwotę 99 900 zł, stwierdzonego 27.6.2008 r.

Od kilku dni przed tą datą pracownicy zgłaszali problemy z komputerem, na którym pracowała pozwana. We wskazanym dniu problemy pojawiły się już rano w trakcie pracy innego z pracowników. Pozwana po przyjsciu do pracy także nie mogła się zalogować, ponawiała swe próby także w obecności innych pracowników. Po godzinie 17.00 komputer nie działał. Pozwana zgłosiła awarię, starano się ją usunąć, bez-skutecznie. Pozwana musiała dokonać rozliczenia i zamknięcia kasy na innym komputerze. Rozliczenie kontrolne dokonane o 20.30 wykazało niedobór w wysokości 99 900 zł. Ze względu na awarię pozwana nie wylogowała się z systemu, mimo iż zwykle kasjerzy rozliczają się w godzinach 19.00-19.30 i o godzinie 20.00 następuje centralne rozliczenie.

W dniu 28.6.2008 r. dokonano tzw. zbiccia obrotów, które polegało na dodaniu wszystkich operacji wpłat i wypłat dokonanych u pozwanej poprzedniego dnia, odliczono kwoty przekazane innym kasjerom, przekazane do transportu. Pozwoliło to na określenie stanu gotówki, jaki powinien pozostać w kasie. Rozliczenie to wykazało niedobór na kwotę 99 900 zł. Rozliczenie poczynione przez pracowników powodowej spółki nie nastąpiło jednak w trybie przyjętym w instrukcji służbowej dla stwierdzenia niedoboru (wyjaśnienie niedoboru w tym samym dniu, komisyjne przeliczenie środków, zawiadomienie odpowiednich jednostek organizacyjnych banku). Wcześniejsze kontrole pracy pozwanej nie wykazały żadnych nieprawidłowości.

W toku postępowania kontrolnego po zdarzeniu z 27.6.2008 r. ustalono m.in., że inna kasjerka przyjęła od pozwanej gotówkę bez jej liczenia oraz mimo że wiedziała o awarii sprzętu i problemach z rozliczeniem pieniędzy.

Sąd I instancji uznał, że w tym stanie faktycznym nie można przypisać pozwanej odpowiedzialności w reżimie wynikającym z art. 124 i nast. KP, a także na zasadach ogólnych - art. 114 i nast. KP. Sąd przypomniał, że pracownik może, na zasadach wynikających z art. 124 § 3 KP, uwolnić się od odpowiedzialności, wykazując, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. W konsekwencji poczynionych ustaleń faktycznych nie można wykluczyć, że niedobór powstał w systemie komputerowym. Strona powodowa nie wykazała szkody, gdyż nie przedstawiła dokumentacji źródłowej, a jedynie notę księgową i protokół różnicy. Nie wykazano, by system komputerowy działał prawidłowo i że niedobór miał charakter rzeczywisty, a nie systemowy. Nie wyjaśniono przyczyn awarii komputera i jej wpływu na rozliczenie przez pozwaną dnia. Ponadto, zdaniem sądu I instancji, nie wprowadzono u pracodawcy procedur regulujących zasady rozliczenia w przypadku awarii komputera.

Wyrokiem z 21.11.2012 r. SA w K. zmienił zaskarżony wyrok, zasądzając od pozwanej na rzecz powodowej spółki żadaną kwotę 99 900 zł.

Sąd II instancji ocenił, że szkoda w mieniu powodowej spółki powstała 27.6.2008 r. i miała realny charakter. Zarówno z zeznań świadków, jak i dokumentacji możliwe było ustalenie, że zabrakło w

kasie znaków pieniężnych o wartości 99 900 zł i że szkoda ta obciąża pozwaną. Nie wykazała ona, że zachodzą okoliczności uzasadniające wyłączenie odpowiedzialności w rozumieniu art. 124 § 3 KP. Powodowa spółka zapewniła pozwanej Helenie K. oddzielny boks, chroniący przed dostępem osób postronnych, wyposażony w półki do trzymania drobnych pieniędzy oraz kasę i szafę pancerną na zapleczu do przechowywania większych sum. Tylko pozwana w trakcie zmiany dysponowała kluczem do tych zabezpieczeń. Problemy z komputerem czy fakt wprowadzenia nowego komputerowego systemu rozliczeń nie świadczyły o niezapewnieniu warunków do zabezpieczenia mienia. Obecność w dniu 27.6.2008 r. na stanowisku pozwanej osób trzecich także nie obciąża powodowej spółki; osoby te zjawily się w boksie pozwanej na jej prośbę w związku z awarią komputera. Pozwana winna była zabezpieczyć we właściwy sposób znajdujące się pod jej pieczę środki pieniężne. Wszystko to uniemożliwia ekskulpację pozwanej i nakazuje obciążenie jej odpowiedzialnością za mienie powierzone. Wpływu na tę ocenę nie może mieć fakt, że naruszono wewnętrzne reguły organizacyjne postępowania w przypadku stwierdzenia niedoboru. Dotyczyły one bowiem postępowania po stwierdzeniu niedoboru. Nie mogą one zatem wpływać na oceny z zakresu prawidłowości powierzenia pracownikowi imienia oraz zapewnienia należytej pieczy nad mieniem. Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanej Heleny K. Sądowi II instancji zarzucił naruszenie:

- art. 124 § 1 KP przez jego błędną wykładnię polegającą na oparciu się na literalnym brzmieniu przepisu, a nie na jego interpretacji przy odwołaniu się do art. 115 KP lub art. 381 § 1 KC w zw. z art. 300 KP oraz art. 117 § 2 KP;
- art. 124 § 1 KP przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w przesłance prawidłowego powierzenia mienia nie mieści się zapewnienie prawidłowych warunków do sprawowania pieczy nad tym mieniem oraz że powstaniem szkody może być niedobór, który powstał w systemie komputerowym;
- art. 127 KP w zw. z art. 117 KP oraz art. 124 § 3 KP przez ich niezastosowanie poprzez przyjęcie, że jedynie w przypadkach, o których mowa w art. 124 § 2 KP w zw. z art. 126 § 2 KP, w zw. z § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 10.10.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 143, poz. 662) można obniżyć wysokość odszkodowania w przypadku mienia powierzonego;
- art. 124 § 3 KP przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że okolicznością, która z dużym prawdopodobieństwem świadczy o tym, że szkoda jest konsekwencją zdarzeń od pracownika niezależnych, nie jest naruszenie instrukcji służbowych przez pracodawcę;
- art. 124 § 3 KP przez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że regulaminy pracodawcy, które nie przewidują, jak rozliczyć powierzone pieniądze w przypadku awarii komputera, nie mogą stanowić elementu niezapewnienia pracownikowi możliwości wyliczenia się z mienia;
- naruszenie art. 382 KPC polegające na pominięciu niektórych dowodów zebranych w postępowaniu przed sądem I instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej Heleny K. okazała się niezasadna i dlatego została oddalona.

Skarżąca zarzuca sądowi II instancji naruszenie prawa materialnego i procesowego.

Zarzut naruszenia art. 382 KPC, wypełniający drugą z powołanych przez Helenę K. podstaw kasacyjnych, trzeba uznać za nieusprawiedliwiony. Według tego przepisu sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Jak już podkreślono w orzecznictwie SN, art. 382 KPC ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy, w związku z czym w sytuacji, w której podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 KPC ogranicza się do zarzutu naruszenia art. 382 KPC, może ona być usprawiedliwiona tylko wyjątkowo, jeżeli skarżący wykaże, że sąd II instancji bezpodstawnie pominął część zebranego

materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (zob. postanowienia SN: z 8.1.1999 r., II CKN 100/98, OSNC Nr 9/1999, poz. 148 i z 7.7.1999 r., I CKN 504/99, OSNC Nr 1/2000, poz. 17 oraz wyroki SN: z 22.2.2007 r., III CSK 337/06, niepubl.; z 29.5.2013 r., II PK 281/12, G.Prawna Nr 183/2013, s. 6; z 23.5.2013, I CSK 569/12, niepubl.). Ad casum skarżąca Helena K. zarzuca naruszenie przez sąd II instancji art. 382 KPC przez pominięcie niektórych dowodów zebranych w postępowaniu w I instancji, które dotyczyły nieuregulowania kwestii zachowań pracownika w razie awarii systemu komputerowego, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Tymczasem sąd II instancji w uzasadnieniu wyroku odniósł się - aczkolwiek lakonicznie - do tych kwestii. Stwierdził mianowicie, iż naruszenie instrukcji służbowych po ujawnieniu niedoboru nie zwalnia od odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone, a braki czy niepełność unormowań wewnętrznych także nie mają wpływu na zasady odpowiedzialności pracownika. Zdaniem sądu II instancji instrukcje służbowe służą zabezpieczeniu interesów pracodawcy i nie przekładają się na zapewnienie pracownikom możliwości wyliczenia się z mienia powierzonego ich pieczy. Takie uogólniające stwierdzenia i ocena prawna zarzutów apelacji właśnie w zakresie braków instrukcji u powodowej spółki są wystarczające z punktu widzenia zasad procedowania sądu II instancji i nie pozwalają, zdaniem SN orzekającego w niniejszej sprawie, na postawienie zarzutu naruszenia art. 382 KPC, bez względu na to, czy oceny sądu II Instancji odnośnie do tych dowodów uznaje się za trafne merytorycznie.

Gros zarzutów skargi kasacyjnej dotyczy naruszenia art. 124 § 1 i 3 KP oraz art. 127 KP i zawartych w tym przepisie odesłań. Wszystkie te zarzuty nie są trafne.

Na wstępie wypada przypomnieć zasady odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone. One to bowiem wskazują wyraźnie, iż zarzuty stawiane w skardze kasacyjnej są bezpodstawne.

I tak odpowiedzialność za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się jest odpowiedzialnością na zasadzie winy. Z § 3 art. 124 KP wynika, że ciężar dowodu został w tym przypadku przerzucony na pracownika. Pracodawca musi jedynie udowodnić fakt prawidłowego powierzenia mienia oraz szkodę w mieniu. Regułą jest zatem, że po powierzeniu mienia w sposób prawidłowy za jego stratę lub uszkodzenie odpowiada pracownik. Z faktu, że mienie zostało prawidłowo powierzone, wypływa - zdaniem ustawodawcy - wniosek, że ujawnione w nim braki są wynikiem zaniedbań pracownika. Stąd to on musi ewentualnie dowodzić, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, za które nie ponosi odpowiedzialności. Pracownik może jednak wykazywać, że za tę utratę lub uszkodzenie winy nie ponosi (art. 124 § 3 KP). Może np. udowodnić, że pracodawca nie zapewnił warunków do właściwej pieczy nad powierzonym mieniem albo inna osoba ponosi za tę szkodę odpowiedzialność. Dowodzenie tego jest trudne, co potwierdził SN w orzeczeniu z 20.10.2009 r. (I PK 87/09, MoPr Nr 6/2010, s. 307), podnosząc, że w sprawie o odszkodowanie za mienie powierzone pozwany pracownik musi uprawdopodobnić w wysokim stopniu, że szkoda powstała na skutek zdarzeń od niego niezależnych. Jest to teza sformułowana także w orzeczeniu tego sądu z 7.3.2001 r. (I PKN 288/00, OSNP Nr 23/2002, poz. 570). Z art. 124 § 3 KP wynika, że odpowiedzialność za mienie powierzone wyłączona jest nie tylko wtedy, gdy pracownik wykaże, że szkoda powstała wyłącznie z przyczyn od niego niezależnych, lecz także, gdy udowodni, że wywołana została ona głównie z przyczyn, za które odpowiedzialności nie ponosi (np. kradzież). W takim przypadku odpowiada on za szkodę według ogólnych reguł materialnej odpowiedzialności pracownika (wyrok SN z 28.4.1997 r., I PKN 114/97, OSNAPIUS Nr 1/1998, poz. 11). Jednakże pracownik, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, ponosi odpowiedzialność za szkodę w tym mieniu powstałą wskutek kradzieży przez nieznaną sprawcę w takim zakresie, w jakim można mu zarzucić niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pieczy nad tym mieniem (wyrok SN z 17.2.2004 r., I PK 304/03, niepubl.).

Zgodnie z przyjętą w judykaturze zasadą wyliczenia się przez pracownika z powierzonych mienia należy oceniać w odniesieniu do konkretnych unormowań co do realizacji obowiązków pracowniczych. Za dowód rozliczający pracownika z powierzonych mienia może być uznane potwierdzenie odbioru towaru przez osobę trzecią i to w dowolnej formie, jeżeli prowadzi to do

udowodnienia przekazania mienia przez pracownika i stwarza roszczenie pracodawcy względem osoby, której mienie przekazano (wyrok SN z 2.12.1997 r., I PKN 411/97, OSNAPiUS Nr 20/1998, poz. 593).

Dla sporu zawisłego w niniejszej sprawie zasady te i wypowiedzi judykatury co do reżimu odpowiedzialności za mienie powierzone mają zasadnicze znaczenie, o czym była nota bene mowa w uzasadnieniu wyroku sądu II instancji. W sprawie niniejszej najważniejsze jest prawidłowe powierzenie mienia. Prawidłowe powierzenie mienia następuje tylko wówczas, gdy dojdzie do oddania go pracownikowi w okolicznościach umożliwiających mu zwrot lub wyliczenie się z mienia. Wadliwe powierzenie mienia uniemożliwia pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności na zasadzie art. 124 KP. Może on ponosić odpowiedzialność za mienie pracodawcy, jednak na zasadzie art. 114 i nast. KP. Prawidłowe powierzenie mienia łączy się z możliwością sprawowania pieczy nad mieniem. Brak stałej pieczy nad nim uniemożliwia ocenę, że doszło w sensie prawnym do prawidłowego powierzenia mienia. Pracownik odpowiada za powierzone mienie tylko wtedy, gdy nad tym mieniem ma pieczę i bezpośredni nadzór. Sam fakt podpisania deklaracji o przyjęciu mienia nie jest wystarczający dla odpowiedzialności na zasadzie § 2 art. 124 KP.

Odnosząc się zatem do zarzutu stawianego w skardze kasacyjnej, iż mienie zostało pozwanej wadliwie powierzone przez pracodawcę z uwagi na brak instrukcji na wypadek wady systemu komputerowego oraz przyczynienia się pracodawcy do szkody w sytuacji awarii systemu komputerowego, trzeba stwierdzić - mając na uwadze przedstawione w skrócie zasady odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone - iż zarzuty te nie zostały potwierdzone przyjętym przez sąd II instancji stanem faktycznym ustalonym w sprawie. Po pierwsze, w powodowym banku istniało podwójne rachowanie transakcji (komputerowe i papierowe); po drugie, niedobór wystąpił w środkach pieniężnych znajdujących się w kasie (niedobór braku gotówki w kasie), a nie wirtualnie w systemie komputerowym; po trzecie, wreszcie pozwana nie udowodniła, iż mienie było jej powierzone niewłaściwie lub nie miała/nie mogła mieć pieczy nad nim. Wręcz przeciwnie zeznawała, iż nie ma pretensji do funkcjonującej u pracodawcy w tym zakresie organizacji. Obciążenie w takiej sytuacji niedoborem pracownika potwierdza wyrok SN z 27.5.1999 r., I PKN 73/99 (OSNP Nr 18/2000, poz. 680), w którym SN przyjął, że ujawnienie niedoboru kasowego, w sytuacji gdy pracodawca zapewnił warunki zabezpieczenia powierzonych pieniędzy, łączy się z domniemaniem zawinionego wyrządzenia szkody przez pracownika materialnie odpowiedzialnego. Owego zabezpieczenia mienia nie unicestwiła ad casum awaria komputera pozwanej. Wszelkie operacje były bowiem potwierdzane w wersji papierowej. Natomiast dopuszczenie przez pozwaną do jej boksu kasjerskiego innych pracowników obciąża wprost pozwaną. Owo dopuszczenie trzeba bowiem traktować jako niewłaściwe sprawowanie pieczy nad powierzonym mieniem.

Innymi słowy, awaria komputera w banku w sytuacji podwójnego (papierowego i komputerowego) rachowania operacji bankowych i możliwości wykazania rzeczywistej szkody (niedoboru w kasie) nie ekskulpuje kasjera tego banku, któremu prawidłowo powierzono mienie i który miał możliwość sprawowania nad nim pieczy, od odpowiedzialności za to mienie, nawet wówczas, gdy pracodawca nie stworzył instrukcji zachowania się pracownika w takiej sytuacji. Nieopracowanie przez pracodawcę instrukcji postępowania w razie awarii komputera nie uzasadnia zastosowania wobec pracownika materialnie odpowiedzialnego art. 124 § 3 KP. Okoliczność ta pozostaje bowiem poza związkiem przyczynowym z wyrządzoną szkodą (podobnie SN w wyroku z 5.4.1980 r., IV PR 80/80, OSNCP Nr 5/1980, poz. 96). Jest oczywiste, iż do obowiązków podstawowych takiego pracownika należy zabezpieczenie fizyczne pieniędzy znajdujących się w jego dyspozycji i pod jego pieczę w przystosowanym do tego pomieszczeniu kasowym.

W niniejszej sprawie pozwana, odpowiadająca materialnie za środki pieniężne, nie zdołała udowodnić, iż mienie zostało nieprawidłowo powierzone lub że nie miała nad nim pieczy. Wręcz przeciwnie postępowanie dowodowe w sprawie potwierdziło fakt, iż sama pozwana dopuściła inne osoby do pomieszczenia, w którym były pieniądze jej powierzone. Przekazując pieniądze innym osobom, pozwana miała obowiązek sporządzić z tej czynności raport. Skoro tego nie zrobiła, to ją

obciąża niedobór powstały w kasie.

Przechodząc na koniec do kwestii ekskulpacji pracownika, wypada stwierdzić - na kanwie przytoczonego już orzecznictwa, że pracownik, aby uwolnić się od odpowiedzialności za mienie powierzone, musi wykazać, iż szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Nie wystarczy tu jednak uprawdopodobnienie tej sytuacji, lecz konieczne jest wskazanie, że albo inni ponoszą winę w spowodowaniu szkody, albo pracodawca nie zabezpieczył należytych warunków przechowywania mienia, albo wreszcie, że pracownik wykazał należyłą staranność w sprawowaniu pieczy nad powierzonym mieniem (co jest najtrudniejsze dowodowo do przeprowadzenia, a w sprawie niemożliwe z uwagi na fakt, iż pracownica dopuściła inne osoby do pomieszczenia, w którym przechowywano mienie). Pozwana jednak nie wykazała, że szkoda powstała wskutek przyczyn od niej niezależnych.

I wreszcie rozważając zakres odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone, wypada przypomnieć, że pracownik odpowiada za to mienie - co do zasady - w pełnej wysokości. Pewne złagodzenie rygorów kodeksowej odpowiedzialności za mienie powierzone zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z 10.10.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w mieniu powierzonym (t.j. Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662). Rozporządzenie nie odnosi się jednak do przypadków powierzenia kasjerowi środków pieniężnych i nie może stanowić podstawy do uwolnienia pozwanej od odpowiedzialności lub jej ograniczenia.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.