

Podwyżka pensji wbrew woli

USTALENIA

Wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia wyższego niż określone w zawartej z nim umowie może stanowić dorozumianą zmianę umowy albo zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Treść umowy o pracę może być bowiem określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy jej zawieraniu, ale także przez sposób jej wykonywania, a więc gdy konkludentnie strony uzewnętrzną wolę zmiany treści umownego stosunku pracy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 grudnia 2014 r. (I PK 118/14).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony. W umowie o pracę określono jego wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym.

Pracownik miał także podpisaną umowę-zlecenie z podmiotem trzecim, w ramach której świadczył na rzecz swojego pracodawcy tę samą pracę, którą świadczył na etacie. Wypłacane przez pracodawcę wynagrodzenie obejmowało zarówno wynagrodzenie za pracę, jak i zapłatę z umowy-zlecenia. Stawka godzinowa na podstawie umowy o pracę była niższa od stawki przyjętej w umowie-zleceniu.

Pracownik wystąpił z powództwem do sądu o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, domagając się jego zasądzenia według wyższej stawki wynagrodzenia wynikającej z umowy-zlecenia.

Orzeczenia sądów

Sąd I instancji uwzględnił częściowo powództwo, twierdząc, że świadczenie tej samej rodzajowo pracy, która została określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracownika na podstawie umowy-zlecenia jest kontynuacją pracy w ramach stosunku pracy. Sąd ustalił wynagrodzenie za nadgodziny zgodnie ze stawką obowiązującą na podstawie umowy o pracę.

Apelację od wyroku wniosły obie strony. Sąd II instancji uwzględnił apelację pracownika i zasądził wynagrodzenie za godziny nadliczbowe według stawki wyższej z umowy-zlecenia.

Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną pracodawcy ze względu na uchybienia sądów niższej instancji w ustaleniach faktycznych i prawnych i przekazał sprawę sądowi II instancji do ponownego rozpoznania. Uznał za bezpodstawne zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według stawki godzinowej wynikającej ze zlecenia, z pominięciem wynagrodzenia otrzymywanego na podstawie umowy o pracę. ©

•ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący
Biurem **Kancelarii Raczkowski
Paruch** w Katowicach

Na kanwie powyższego stanu faktycznego Sąd Najwyższy poruszył kilka istotnych kwestii. W odniesieniu do świadczenia pracy na rzecz tego samego pracodawcy z tytułu umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej Sąd Najwyższy poparł stanowisko prezentowane we wcześniejszych wyrokach, m.in. w wyroku z 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13). Uznał, że jeżeli na podstawie umowy cywilnoprawnej pracownik wykonuje stale tę samą pracę, zlecaną przy jednakowej organizacji pracy oraz pod nadzorem tego samego przełożonego, to w istocie taka więź wymaga zakwalifikowania jako stosunek pracy. Kolejna kwestia poruszona przez Sąd Najwyższy dotyczy wypłacania pracownikowi wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie. Ustalenie warunków wypłacania wynagrodzenia jako jednego z warunków pracy i płacy wymaga zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika. Treść umowy o pracę może być jednak określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy zawieraniu umowy, ale także przez sposób jej wykonywania, a więc gdy poprzez zgodne działanie w określony sposób strony uzewnętrzną wolę zmiany treści umownego stosunku pracy. W omawianej sprawie sąd niższej instancji w oderwaniu od ustaleń faktycznych przyjął wyższą stawkę z umowy cywilnoprawnej do obliczenia wynagrodzenia za pracę pracownika. Co prawda strony mogłyby w taki sposób zmienić wynagrodzenie za pracę, ale po ich stronie musiałyby zaistnieć zgodne oświadczenia modyfikujące warunki umowne.

Wypłacanie pracownikowi przez dłuższy czas wynagrodzenia według zmienionych reguł może stanowić dorozumianą zmianę warunków wynagradzania. Taka ocena musi jednak zostać w każdej sprawie poprzedzona odpowiednio wnikliwymi ustaleniami faktycznymi oraz mieć na uwadze reguły składania oświadczeń woli. Sąd Najwyższy odwołał się do stosowania art. 60 kodeksu cywilnego przy dokonywaniu ustalenia zgodnego zamiaru stron umowy o pracę. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli może być wyrażone przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Ogólne reguły wykładni oświadczeń woli powinny być brane pod uwagę przy badaniu zamiaru stron stosunku pracy, który doprowadził do wykonywania umowy o pracę w sposób odmienny od ustalonego. ©