

Roszczenia pracownika w procesie sądowym - wyrok SN**Michał Prokop, [advokat Warszawa](#), Rödl & Partner**

W wieloaspektowej i skomplikowanej jurydycznie sprawie nie sposób wymagać od pracownika, niebędącego prawnikiem, podania precyzyjnie swoich roszczeń. W sprawach z zakresu prawa pracy obowiązkiem sądu jest pouczenie pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku II PK 109/17 z 5 lipca 2018 r.

Powód K.W. pracował na podstawie umowy o pracę w pozwanej spółce „G” na stanowisku konwojenta - inkasenta od 2008 r. do 5 listopada 2012 r. z wynagrodzeniem minimalnym oraz ryczałtem w wysokości 175 zł za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Jednocześnie wykonywał takie same czynności na podstawie umów zlecenia zawieranych z inną spółką w okresie od 2008 r. do 3 listopada 2012 r. z wynagrodzeniem w wysokości 10,50 zł netto za godzinę. Między wspomnianymi spółkami istniały powiązania kapitałowe i osobowe.

Wyrokiem z 14 września 2016 r. sąd rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 20.596,42 zł wraz z odsetkami. Od wyroku wniesiono apelację. Następnie sąd okręgowy zmienił częściowo zaskarżony wyrok. Sąd drugiej instancji wskazał, że powód wystąpił w jednym pozwie z wieloma roszczeniami, każde z nich dotyczyło wynagrodzenia za inny okres i pomimo objęcia ich jednym pozwem podlegało odrębnej ocenie.

Sąd okręgowy stwierdził, że uzasadnione są zarzuty apelacji strony pozwanej w zakresie orzeczenia przez sąd pierwszej instancji ponad żądanie oraz o roszczeniach przedawnionych. Pozew został złożony 20 kwietnia 2015 r. – z tego powodu możliwość przedawnienia dotyczyła roszczeń, których termin wymagalności upłynął przed 20 kwietnia 2012 r. Wprawdzie 4 sierpnia 2014 r. powód złożył wniosek o zawezwanie do próby ugodowej, jednak mógł on spowodować przerwanie biegu przedawnienia jedynie co do złożonych w nim kwot określających należności wymagane za poszczególne miesiące. Według sądu drugiej instancji w takiej sytuacji konieczne było porównanie kwot zgłoszonych w pozwie określających należności powoda za poszczególne miesiące z należnościami zgłoszonymi w zawezwaniu do próby ugodowej celem oceny skuteczności zgłoszonego zarzutu przedawnienia, a także porównanie zgłoszonych w pozwie wierzytelności za poszczególne miesiące z należnościami zasądzonymi za te miesiące w wyroku – celem oceny, czy sąd pierwszej instancji nie wyszedł ponad żądanie.

Ponadto sąd drugiej instancji porównał zasądzone kwoty za poszczególne miesiące z żądaniami pozwu, które tych miesięcy dotyczyły. Sąd pierwszej instancji zasądził należności ustalone w opinii biegłego, które w wielu wypadkach przekroczyły żądanie pozwu. W sprawie brak jest oświadczenia powoda o rozszerzeniu powództwa (co w apelacji powód przyznał). W konsekwencji tego dokonanie takiego porównania było konieczne dla oceny, w przypadku których należności powoda (za jakie miesiące) sąd pierwszej instancji wyszedł ponad żądanie powoda, naruszając przepis art. 321 § 1k.p.c.

MICHAŁ PROKOP ADWOKAT, MENEDŻER W WARSZAWSKIM BIURZE RÖDL & PARTNER

Sąd Najwyższy, rozpatrując sprawę, rozpoczął od wskazania swojego wcześniejszego i bardzo istotnego wyroku z 17 marca 2015 r. w sprawie I PK 179/14 uwzględniającego tzw. koncepcję "przebicia zasłony korporacyjnej". Sąd Najwyższy podzielając ten pogląd uznał, że zjawisko nadużycia odrębnej osobowości prawnej spółki jest możliwe do zakwalifikowania jako zjawisko nadużycia prawa. Uzasadnieniem do powołania się na koncepcję odpowiedzialności przebijającej mogłaby być próba uniknięcia konieczności płacenia za godziny nadliczbowe, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i próba uniknięcia płacenia składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu symultanicznie istniejącej umowy zlecenia.

Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot, a zatem świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenie za pracę w stosunku pracy, nie może być uznane za świadczenie podzielne. Nie wyklucza to przyjęcia, że określona umowa o zatrudnienie (również umowa zlecenia) zawarta została w celu obejścia prawa. Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, ale pozostaje możliwość badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym.

Sąd Najwyższy odnosząc się do zarzutu kasacyjnego stwierdził, że zakaz orzekania ponad żądanie oznacza, że o treści wyroku decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić ani czegoś innego od tego, co żądał powód, ani więcej niż żądał powód, ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Natomiast jeżeli podstawa faktyczna żądania pozwu jest wieloaspektowa, potrzebna jest pogłębiona analiza prawna roszczeń pozwu.

Sąd Najwyższy zaaprobował ten pogląd i uznał, że w sprawach z zakresu prawa pracy, wykładnia art. 321 § 1 k.p.c. odnoszącego się do zakazu orzekania ponad przedmiot żądania powinna uwzględniać specyfikę spraw wieloaspektowych, w których dogłębna analiza i subsumpcja wywołuje kontrowersje również w gronie doświadczonych prawników. W tego typu sprawach nie sposób wymagać od pracownika, niebędącego prawnikiem, podania precyzyjnych kwot w wezwaniu do próby ugodowej, jeśli obliczenie należnych kwot wymaga porównania wypłaconych wynagrodzeń i przepracowanych godzin w różnych spółkach, przy zastosowaniu koncepcji „przebiccia zasłony korporacyjnej”.

W sprawach z zakresu prawa pracy sąd jest wprawdzie również związany żądaniem pozwu, co oznacza, że nie może cofnąć ani zmienić aktu woli podjętego przez pracownika w pozwie, jednak jest zobowiązany do pouczenia pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów. Tym samym sąd ma z urzędu obowiązek swoistego zachęcania powoda do ewentualnej zmiany żądania, stosownie do podanych przez niego faktów.

W ocenie Sądu Najwyższego nie dochodzi do wyrokowania co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzania ponad żądanie, w sytuacji wieloaspektowej i skomplikowanej jurydycznie sprawy, gdy zasądzona sumarycznie kwota wyrównania wynagrodzenia za pracę za kilka miesięcy pracy nie przekracza kwoty sprecyzowanej w pozwie, choćby w niektórych miesiącach roszczenie powoda było niższe od zasądzonego w wyroku.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/301049999-Roszczenia-pracownika-w-procesie-sadowym---wyrok-SN.html>