

Sygn. akt II PZP 3/10

UCHWAŁA

Dnia 11 maja 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Halina Kiriło

Protokolant Edyta Jastrzębska
w sprawie z powództwa Adama R.

przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 11 maja 2010 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 23 lutego 2010 r., sygn. akt VI Pa 15/10,

1) czy sprawa, w której społeczny inspektor pracy dochodzi od pracodawcy miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego, o którym mowa w art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35 poz. 163 ze zm.), jest sprawą z zakresu prawa pracy, o której mowa w art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego,

2) czy miesięczne wynagrodzenia ryczałtowe, o którym mowa powyżej, ma charakter wynagrodzenia za pracę sensu largo, w rozumieniu art. 78 kodeksu pracy.

podjął uchwałę:

1. sprawa, w której społeczny inspektor pracy dochodzi od pracodawcy miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego określonego w art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35 poz. 163 ze zm.), jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 k.p.c.),

2. miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe społecznego inspektora pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę, należy jednak stosować do niego odpowiednio przepisy o tym wynagrodzeniu.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2009 r., IV P 272/09, Sąd Rejonowy w G. przywrócił powodowi Adama R. (R.) poprzednie warunki płacy oraz zasądził na jego rzecz od pozwanego – B. Spółka z o.o. w G. - kwotę 3.000 złotych tytułem zryczałtowanego wynagrodzenia. W stanie faktycznym sprawy powodowi, będącemu jednocześnie pracownikiem i społecznym inspektorem pracy w pozwanej spółce, na wniosek zakładowej organizacji związkowej, przyznano miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w kwocie 460 złotych. Pismem z dnia 25 maja 2009 roku pracodawca cofnął powodowi od dnia 1 czerwca 2009 r. powyższe wynagrodzenie, powołując się na brak przesłanki z art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. nr 35 poz. 163 ze zm.). Pismem z dnia 4 czerwca 2009 r. zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na zaprzestanie wypłaty wynagrodzenia. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku wskazał, że forma w jakiej powód otrzymał miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe - aneks do umowy o pracę - determinuje wniosek, że stało się ono składnikiem wynagrodzenia za pracę. Zaprzestanie wypłaty tego wynagrodzenia wymagało zatem w ocenie Sądu wypowiedzenia zmieniającego przewidzianego w art. 42 k.p.

W apelacji od powyższego wyroku pełnomocnik pozwanego zarzucił naruszenie art. 1 k.p.c. poprzez wadliwe przyjęcie, że roszczenie o miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe, o którym mowa w art. 15 ust. 3 ustawy o społecznej

inspekcji pracy, jest sprawą ze stosunku pracy, podlegającą kognicji sądu powszechnego. W uzasadnieniu wskazał, że obowiązki wykonywane przez społecznego inspektora pracy są diametralnie różne od obowiązków pracowniczych i tym samym społeczny inspektor pracy nie może być uznany za stronę stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. W ocenie skarżącego jedyną sankcją za bezzasadne pozbawienie społecznego inspektora pracy wynagrodzenia ryczałtowego może być wszczęcie przez zakładową organizację związkową sporu zbiorowego. Tym samym spór o miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe nie jest sprawą cywilną, o jakiej mowa w art. 1 k.p.c.

Postanowieniem z dnia 23 lutego 2010 r. VI Pa 15/10, Sąd Okręgowy w G., rozpoznając apelację pozwanego na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne, sprowadzające się do przesądzenia, czy sprawa, w której społeczny inspektor pracy dochodzi od pracodawcy miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego, o którym mowa w art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy jest sprawą z zakresu prawa pracy, w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c., a także czy takie miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe, ma charakter wynagrodzenia *sensu largo*, w rozumieniu art. 78 k.p.

W uzasadnieniu postanowienia, Sąd Okręgowy przedstawił dwie możliwe koncepcje rozstrzygnięcia tego zagadnienia. Pierwsza, uznająca pracowniczy charakter roszczenia, zapewnia społecznemu inspektorowi pracy ochronę sądową, uznając iż miesięczne wynagrodzenie ryczałtowane, o którym mowa w art. 15 ust. 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy jest wynagrodzeniem za pracę *sensu largo*, zaś do rozpoznania powództwa społecznego inspektora pracy przeciwko pracodawcy o jego zasądzenie właściwy jest Sąd pracy. Według drugiej koncepcji, sprawa taka nie ma charakteru sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c., stąd pozew społecznego inspektora pracy o zasądzenie takiego wynagrodzenia wytoczony przeciwko pracodawcy powinien być odrzucony na podstawie art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego biorąc pod uwagę status prawny społecznego inspektora pracy i zasadę poprawności legislacyjnej i interpretacyjnej należałoby dać prymat koncepcji niedopuszczalności drogi sądowej w dochodzeniu przez

społecznego inspektora pracy od pracodawcy miesięcznego wynagrodzenia zryczałtowanego. Sąd uznał, że zgodnie z literalną wykładnią art. 15 ustawy o społecznej inspekcji pracy, pracodawca nie zawiera ze społecznym inspektorem pracy żadnej umowy, a jedynie „ustala” ryczałt na wniosek zakładowych organizacji związkowych, tym samym więc stronami stosunku prawnego są związki zawodowe i pracodawca. Takie rozstrzygnięcie sprawy w ocenie Sądu drugiej instancji nie umniejsza uprawnień społecznego inspektora pracy wynikających z jego statusu pracowniczego gdyż będzie on chroniony przed rozwiązaniem umowy o pracę oraz przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r.) a ochrona nie obejmuje jedynie ryczałtu, nie będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę.

Sąd Najwyższy zważył co następuje;

Społeczna inspekcja pracy jako organ załogi została w Polsce wprowadzona w ustawie z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 1955 r. Nr 20, poz. 134 ze zm.), a ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.), obecnie obowiązująca - nazywana dalej ustawą - stanowi kontynuację rozwiązań przyjętych w poprzedniej ustawie. W świetle tej ustawy społeczna inspekcja pracy jest uważana za służbę społeczną (art. 1), a podkreśleniu więzów społecznej inspekcji pracy z załogą służy przyjęcie generalnej zasady społecznego, a przy tym obowiązkowego, wykonywania funkcji inspektorskich. Stopień powiązania społecznych inspektorów pracy z załogą zależy w znacznym stopniu od zakresu ich prawnej i faktycznej niezależności od kierownika zakładu pracy (pracodawcy), którego działalność kontrolują. Celowi temu służy także ustanowienie szczególnej ochrony trwałości stosunków pracy wszystkich społecznych inspektorów pracy - art. 13 ustawy, oraz przepisy określające zasady finansowego honorowania pracy społecznych inspektorów pracy. Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy społeczni inspektorzy pracy swoje czynności powinni wykonywać co do zasady poza godzinami pracy i społecznie, a więc bez wynagrodzenia, natomiast w razie konieczności wykonywania tych czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia - art. 15 ust. 2. Ponadto, w przypadku znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego

inspektora pracy, kierownik zakładu pracy - na wniosek zakładowych organizacji związkowych - może ustalić ryczałtowane miesięczne wynagrodzenie w wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcje społecznego inspektora pracy (art. 15 ust. 3), a w szczególnie uzasadnionych wypadkach wynagrodzenie to może zostać podwyższone do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy (art. 15 ust. 4). Obok tego w zakładach pracy, w których występuje szczególne zagrożenie życia i zdrowia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru, kierownik zakładu pracy (pracodawca) może zwolnić społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 15 ust. 5). Pod rządami poprzedniej ustawy, w której wynagrodzenie przysługiwało społecznemu inspektorowi z mocy prawa, w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie było kwestionowane, że spory dotyczące miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego społecznego inspektora pracy były rozpoznawane na drodze sądowej (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 1971 r., II PR 512/70, OSNCP 1971, nr 12, poz. 215; uchwała z dnia 6 czerwca 1980 r., I PZP 11/80, niepublikowana; uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 25 lutego 1972 r., III PZP 44/71, OSNCP 1972, nr 5, poz. 82 oraz uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 września 1973 r., III PZP 20/73, OSNCP 1974, nr 9, poz. 143). Kwestią do rozważenia pozostaje zatem, czy okoliczność, iż obecnie obowiązująca ustawa dokonała w tym zakresie zmiany na rzecz rozwiązania, zgodnie z którym wynagrodzenie to jest przyznawane przez pracodawcę na wniosek zakładowych organizacji związkowych, wpływa na zmianę wykładni co do dopuszczalności drogi sądowej w zakresie sporów dotyczących wypłaty tego wynagrodzenia. Wstępnie trzeba zauważyć różnicę pomiędzy sporem pomiędzy pracownikiem, będącym społecznym inspektorem pracy i pracodawcą, dotyczącym odmowy wypłaty wcześniej przyznanego przez pracodawcę w odpowiednim trybie wynagrodzenia ryczałtowego, a sporem dotyczącym samego przyznania miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego społecznemu inspektorowi pracy, który to spór może wystąpić wyłącznie pomiędzy zakładową organizacją związkową, a pracodawcą. W świetle poprzednio obowiązujących przepisów ustawy z 1950 r. obowiązek pracodawcy wypłaty na rzecz społecznego inspektora

pracy miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego powstawał *ex lege*, stąd też wraz z objęciem przez społecznego inspektora pracy funkcji, powstawało po jego stronie odpowiadające temu obowiązkowi uprawnienie do żądania wynagrodzenia ryczałtowego od pracodawcy, a więc roszczenie o jego wypłatę. Okoliczność, że obecnie na mocy przepisów ustawy z 1983 r. obowiązek wypłaty wynagrodzenia ryczałtowego na rzecz społecznego inspektora pracy nie powstaje już z mocy prawa lecz z woli pracodawcy, na mocy jednostronnego aktu - oświadczenia woli, konstrukcji tej – w ocenie Sądu Najwyższego – znacząco nie zmienia. Nastąpiła jedynie zmiana w zakresie źródła zobowiązania, a nie jego treści, a konstrukcja ta nadal mieści się w definicji zobowiązania określonej przez art. 353 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Tym samym także obecnie społecznemu inspektorowi pracy służy roszczenie o wypłatę miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego, o ile zostało mu ono przyznane przez pracodawcę (podobnie jak pracownik ma roszczenie o wypłatę nagrody uznaniowej, którą pracodawca mu przyznał, a następnie odmawia jej wypłaty). Nie ulega wątpliwości, że roszczenie o wypłatę ryczałtowego wynagrodzenia na rzecz społecznego inspektora pracy nie jest roszczeniem ze stosunku pracy, wynika ono co prawda z więzi zobowiązaniowej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, ale z takiej więzi, która nie odpowiada cechom stosunku pracy. Jednak z uwagi na fakt, że społecznym inspektorem pracy może być wyłącznie pracownik danego zakładu pracy (art. 5 ust. 1 ustawy), nie powinno budzić istotnych zastrzeżeń, że roszczenie o wypłatę przyznanego wynagrodzenia ryczałtowego za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy jest związane ze stosunkiem pracy. Spełniony jest zatem nie tylko aspekt podmiotowy kwalifikacji sprawy jako sprawy z zakresu prawa pracy (spór toczy się między pracownikiem a pracodawcą), ale również przedmiotowy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się stosunkowo szerokie rozumienie związku roszczenia ze stosunkiem pracy. Przyjmuje się bowiem, że związanymi ze stosunkiem pracy są wszystkie sprawy, które co prawda nie wynikają z bezpośredniej realizacji praw i obowiązków tworzonych przez stosunek pracy, ale wynikają z innych powiązań, które są warunkowane i uzależnione od istnienia stosunku pracy. Dlatego do spraw o roszczenia związane ze stosunkiem pracy zalicza się sprawy związane z nim pośrednio, wtedy gdy bez istnienia stosunku pracy uprawnienie, które jest

przedmiotem roszczenia procesowego, nie powstałoby (por. uchwałę z dnia 28 kwietnia 2004 r., III CZP 19/04, OSNC 2005, nr 6, poz. 105, uchwałę z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PZP 4/08, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 280 oraz postanowienie z dnia 20 maja 1988 r., I PZ 11/88, OSNCP 1990, nr 12, poz. 151). Zdaniem Sądu Najwyższego okoliczność, że społecznym inspektorem pracy może być wyłącznie pracownik, przesądza, że roszczenie o wypłatę miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego nie powstaje „przy okazji stosunku pracy”, lecz pozostaje w związku z nim, a stosunek zobowiązaniowy, który warunkuje to roszczenie jest stosunkiem ściśle związanym ze stosunkiem pracy.

Rozważając natomiast charakter prawny miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego społecznego inspektora pracy i możliwości uznania go za wynagrodzenie za pracę w rozumieniu art. 78 k.p., posiłkując się poglądami doktryny (por. B. Wagner, Wynagrodzenie za pracę Pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 1996, s. 146; B. Wagner, Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996, nr 6, s. 1; M. Seweryński, Pojęcie wynagrodzenia za pracę, Studia prawnicze 1976, nr 4, s. 168 i powołana tam literatura), należy przyjąć, że wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem ze stosunku pracy o charakterze przysparzająco-majątkowym, należnym pracownikowi w zamian za wykonywaną pracę, wypłacanym okresowo w formie, co do zasady, pieniężnej. Wynagrodzenie zryczałtowane, o którym mowa w art. 15 ust. 3 ustawy, jest także świadczeniem okresowym pracodawcy na rzecz pracownika i ma, po jego przyznaniu, charakter roszczeniowy. Jak to już wyżej zauważono, do działania w charakterze społecznego inspektora pracy na terenie danego zakładu pracy może być upoważniony tylko pracownik tego zakładu (art. 5 ust. 1 ustawy), który przy wykonywaniu swoich społecznych obowiązków, występuje wobec pracodawcy jako podmiot realizujący uprawnienia płynące z udzielonego mu przez załogę mandatu. Ze względu na zasadniczo społeczny charakter działalności inspektora, przyznany mu ryczałt nie jest ekwiwalentem za „pracę inspekcyjną”, zaś określenie jego wysokości w relacji do wysokości wynagrodzenia (za 30 ewentualnie 60 godzin pracy - art. 15 ust. 1 i 4 ustawy) ma charakter jedynie techniczny. Wszystko to powoduje, że wynagrodzenie ryczałtowe społecznego inspektora pracy nie może

być traktowane jako wynagrodzenie za pracę, lecz jako pewna rekompensata za czas poświęcony na wykonywanie zadań inspekcyjnych poza obowiązkami zawodowymi, mimo że ryczałt otrzymywany przez społecznego inspektora pracy nazywany jest przez samą ustawę „wynagrodzeniem”. Tak więc pomimo, że wynagrodzenie ryczałtowe społecznego inspektora pracy, o którym mowa w art. 15 ust. 3 ustawy nie jest wynagrodzeniem za pracę, to w drodze analogii należy do niego stosować odpowiednio przepisy odnoszące się do tego wynagrodzenia.

Tym się kierując podjęto uchwałę jak w sentencji.

/km/