

**Wyrok z dnia 23 października 1996 r.
I PRN 94/96**

Pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 KP), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 KP) i równego traktowania pracowników (art. 11² KP).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędzia SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędzia SA: Mieczysław Bareja.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 października 1996 r. sprawy z powództwa Stanisława W. i Janusza M. przeciwko Hucie "Z." w Z. o zapłatę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Pracy i Polityki Socjalnej [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 10 października 1995 r. [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną

U z a s a d n i e n i e

Powodowie Stanisław W. i Janusz M. wniesli o zasądzenie od pozwanej Huty "Z." wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 września 1991 r. do końca okresów ich zatrudnienia. Powodowie twierdzili, że zostali pozbawieni części wynagrodzenia wskutek zapisu w porozumieniu płacowym, iż przysługuje ono pracownikom strony pozwanej zatrudnionym w dniu 1 października 1993 r., w którym oni nie pozostawali już w stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 20 marca 1995 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zawierciu oddalił powództwo. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach, wyrokiem z dnia 10 października 1995 r. [...] zmienił wskazany wyrok Sądu Rejonowego i zasądził na rzecz powodów wyrównanie wynagrodzenia za pracę w spornych okresach.

Wyrok ten zaskarżył rewizją nadzwyczajną Minister Pracy i Polityki Socjalnej, który zarzucił rażące naruszenie art. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.) i art. 2 ustawy z dnia 31 stycznia 1989 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1992 r., Nr 6, poz. 27 ze zm.) oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

Minister Pracy podniósł, że w sierpniu 1991 r. związki zawodowe wszczęły ze stroną pozwaną negocjacje w sprawie podwyżki płac. Związki zawodowe proponowały podwyżkę w wysokości 800 000 zł na jednego pracownika. Strona pozwana przyjęła za możliwą podwyżkę w kwocie 350 000 zł. Pozostała kwota 450 000 zł podwyżki na jednego pracownika stała się przedmiotem sporu zbiorowego, co zostało potwierdzone protokołem rozbieżności z dnia 9 września 1991 r.

Protokołem uzgodnień z dnia 9 października 1991 r. strony postanowiły rozwiązać porozumienie płacowe z grudnia 1989 r. ze skutkiem na dzień 30 listopada 1991 r. i zobowiązały się do zawarcia nowego porozumienia płacowego nie później niż w dniu 25 listopada 1991 r. Strony faktycznie zawarły takie porozumienie w sprawie zakładowego systemu wynagradzania, stanowiące w § 32, że wobec powstałego sporu zbiorowego dotyczącego podwyżki o kwotę 450 000 zł, zmiana wynagrodzenia będzie dokonana po ostatecznym ustaleniu jej zasad przez dyrektora i związki zawodowe. W wykonaniu tego porozumienia zawarto w dniu 6 października 1993 r. kolejne porozumienie, w którym ustalono, że strona pozwana wypłaci pracownikom łączną kwotę 45 mld zł w 24 ratach miesięcznych, poczynając od dnia 1 kwietnia 1994 r. W dniu 10 listopada 1993 r. ustalono zasady wypłacania "roszczenia płacowego". Zgodnie z tymi zasadami prawo do otrzymania tych roszczeń przyznano tylko pracownikom pozostającym w stosunku pracy u strony pozwanej w dniu 1 października 1993 r.

Sąd Wojewódzki uwzględniając żądania powodów powołał się na pkt 3 wskazanych "zasad wypłacania" z dnia 10 października 1993 r., w którym postanowiono, że spłata roszczeń nastąpi w ratach miesięcznych proporcjonalnie do czasu pracy w okresie od dnia 1 września 1991 r. do 30 września 1993 r. Sąd Wojewódzki powołał się także na pkt 12 tych zasad, według którego stanowią one podstawę prawną dochodzenia roszczeń [...] za okres od 1 września 1991 r. do 30 września 1993 r. Sąd Wojewódzki przyjął, że roszczenia powodów dotyczą zaległego wynagrodzenia, którego nie można powodów pozbawić za czas ich pracy u strony pozwanej.

Zdaniem Ministra Pracy wniosek taki jest nie prawidłowy. Według Ministra z materiałów sprawy wynika, że wypłata załódze łącznej kwoty 45 mld zł miała zakończyć spór zbiorowy rozpoczęty we wrześniu 1991 r. Tylko taki, zdaniem Ministra Pracy, jest związek tej kwoty z niezaspokojonymi wówczas żądaniami podwyższenia wynagrodzenia o 450 000 zł. Według Ministra Pracy kwota 45 mld zł nie stanowiła zaległego wynagrodzenia. Pracownikom nie zostały zmienione angaże, w których ujęta byłaby podwyżka wynagrodzenia o sporną kwotę. Nie było też postanowienia, że poczynając od dnia 1 kwietnia 1994 r. będzie realizowana wypłata zaległego wynagrodzenia. Kwotę 45 mld zł podzielono jedynie w wyżej opisany sposób pomiędzy pracowników zatrudnionych w dniu 30 września 1993 r.

Minister Pracy podkreśla, że pieniędzy na pokrycie tych wypłat nie było jeszcze w chwili postanowienia o ich wypłacie i należało je dopiero wypracować, dlatego postanowiono, iż wypłaty będą przysługiwać jedynie pracownikom zatrudnionym w dniu 30 września 1993 r., a więc osobom które dopiero wypracują pieniądze potrzebne na wypłaty. Zdaniem Ministra Pracy Sąd Wojewódzki błędnie przyjął, że wypłata świadczeń będzie stanowiła realizację podwyżki wynagrodzeń za okres objęty sporem zbiorowym zapoczątkowanym w 1991 r. Powołane przez Sąd Wojewódzki postanowienia pkt 3 i 12 porozumienia stanowiły jedynie techniczne unormowania umożliwiające wyliczenie należności. Według Ministra Pracy zaskarżony wyrok naruszył wskazane przepisy, ustanawiające zasadę samodzielności przedsiębiorstw państwowych w ustalaniu wynagrodzeń.

Minister Pracy uważa, że zaskarżony wyrok narusza także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż zobowiązuje stronę pozwaną do wypłaty nienależnego powodom wynagrodzenia, co może stać się podstawą żądań innych pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W orzecnictwie Sądu Najwyższego od dawna ukształtował się pogląd, że w przypadku przyznania pracownikom podwyżek wynagrodzenia za pracę za okres ws-
teczny, podwyżki te obejmują wszystkich pracowników, którzy w tym okresie wykonywali
pracę i nieważne jest pozbawienie takich podwyżek osób, których stosunek pracy został
już rozwiązany. Pogląd ten należy podzielić i rozszerzyć go na wszystkie przypadki, w
których pracownik wykonuje pracę w określonym okresie, a następnie zostają
przyznane świadczenia wchodzące w skład szeroko rozumianego wynagrodzenia za
pracę. Pominięcie przy przyznaniu takich świadczeń pracownikom (byłych
pracowników), którzy w tym okresie wykonywali pracę, tylko ze względu na fakt zakoń-
czenia stosunku pracy, czy np. fakt dokonania im wypowiedzenia umowy o pracę,
należy uznać za sprzeczny z zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną
(art. 80 KP), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy (po-
przednie brzmienie art. 13 KP), czy zasadą równego traktowania pracowników (obecnie
wyraźnie wyrażoną w art. 11² KP, a poprzednio wynikającą z szeregu przepisów prawa
pracy). Zasadom tym nie można przeciwstawiać zasady samodzielności pracodawcy w
kształtowaniu wynagrodzeń pracowniczych, w tym zasady samodzielności finansowej
przedsiębiorstw państwowych, na którą powołuje się Minister Pracy, gdyż
samodzielność pracodawcy musi mieścić się w ramach porządku prawnego kształtowa-
nego przez podstawowe zasady prawa pracy.

W uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30
października 1985 r., III PZP 33/85 (OSNCP 1986 z. 5 poz. 64) Sąd Najwyższy st-
wierdził, że postanowienie regulaminu podziału premii z zysku w przedsiębiorstwie
państwowym (art. 10 ustawy z dnia 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej
przedsiębiorstw państwowych - jednolity tekst: Dz. U. z 1984 r., Nr 16, poz. 74 ze zm.),
wyłączające za konkretny okres rozliczeniowy prawo pracownika do premii w razie
rozwiązania umowy o pracę po upływie tego okresu jest nieważne, bez względu na to
kiedy regulamin został uchwalony. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy nie
podzielił poglądu, iż samodzielność przedsiębiorstw w ustalaniu zasad wynagradzania
pracowników stosownie do potrzeb i środków tworzonego z zysku do podziału funduszu
załogi, ma świadczyć o pozbawieniu premii z zysku charakteru wynagrodzenia za
pracę. Samodzielności w ustalaniu zasad wynagradzania pracowników nie może
cechować dowolność; samodzielność ta musi mieścić się w granicach obowiązujących
przepisów i nie może naruszać zasad wynikających z art. 13 KP.

Podobnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86,
(OSNCP 1987 z. 5-6 poz. 82) uznał, że postanowienie regulaminu podziału premii z
zysku w spółdzielczych jednostkach organizacyjnych, wyłączające prawo pracownika do
premier za konkretny okres rozliczeniowy w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie
tego okresu, jest nieważne, a w wyroku z dnia 18 września 1986 r., I PRN 71/86
(OSNCP 1987 z. 12 poz. 208), że wykładnia zawarta w uchwale pełnego składu Izby
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1985 r., III
PZP 33/85, ma odpowiednie zastosowanie do regulaminu podziału premii obciążającej
koszty działalności zakładu pracy i objętej zakładowym systemem wynagradzania (por.
też uzasadnienie uchwały z dnia 20 listopada 1986 r., III PZP 71/86, OSNCP 1987 z. 12
poz. 197).

Omawiane zasady zostały może najwyraźniej przedstawione w uchwale z dnia 27 lipca 1989 r., III PZP 33/89 (OSNCP 1990 z. 7-8 poz. 94), w której Sąd Najwyższy uznał, że akt prawny podwyższający z mocą wsteczną stawki osobistego zasługowania pracowników ma za okres do wydania aktu prawnego zastosowanie również do pracownika, który w dacie wydania aktu prawnego nie był już pracownikiem. Analogiczny pogląd, wyrażony w aspekcie realizacji zasady równego traktowania pracowników (zakazu dyskryminacji) wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1990 r., I PR 352/90 (OSP 1992 z. 3 poz. 55 z glosą T. Bińczyckiej-Majewskiej), według którego pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia - łącznie z uprawnieniem do wynagrodzenia w określonej wysokości - co innym pracownikom zakładu pracy. Jeśli więc wszystkim pracownikom zakładu przyznane zostały podwyżki wynagrodzeń, a pominięto tylko powoda z tej racji, iż znajduje się w okresie wypowiedzenia, należy to traktować jako nieuzasadnioną szyskanę i naruszenie prawa.

Sąd Wojewódzki zasądzając na rzecz powodów dochodzone świadczenia miał na względzie - jak się wydaje - powyżej wskazane zasady, gdyż potraktował dokonane u strony pozwanej wypłaty jako podwyżki wynagrodzeń za okres wsteczny. Z tym poglądem nie można się zgodzić, dzielając w tym zakresie wywody zawarte w rewizji nadzwyczajnej. Przemawia za tym treść porozumień zawartych w tym zakresie między stroną pozwaną a związkami zawodowymi. Poza wyżej wskazanymi argumentami powołanymi przez Ministra Pracy należy zwrócić uwagę na pkt III 1 porozumienia z dnia 6 października 1993 r., według którego podwyżkę w wysokości 450 tys. zł na jednego zatrudnionego wprowadzono dopiero od dnia 1 listopada 1993 r. Wynika z tego, że wypłata w 24 ratach podzielonej kwoty 45 mld zł nie była podwyżką wynagrodzenia za okres poprzedzający datę 1 listopada 1993 r. Przemawia za tym także jednoznacznie pkt 10 zasad wypłacania roszczenia płacowego z dnia 10 listopada 1993 r., według którego omawianych świadczeń nie wliczało się do wynagrodzenia będącego podstawą świadczeń obliczonych jako pochodne od wynagrodzenia miesięcznego. Stwierdzić więc należy, że roszczenia dochodzone przez powodów nie mogły być potraktowane w ścisłym tego słowa znaczeniu jako wynagrodzenie za pracę i rozumiane jako jego podwyższenie za okres wsteczny.

Nie zmienia to jednak podkreślonego przez Sąd Wojewódzki ścisłego powiązania tych świadczeń (ich wypłaty i wysokości) z wykonywaniem pracy w okresie od 1 września 1991 r. do 30 września 1993 r. Przemawia również za tym analiza treści wskazanych wyżej porozumień. W pkt 3 zasad wypłacania roszczenia płacowego z dnia 10 listopada 1993 r. stwierdzono bowiem, że roszczenia zostaną wypłacone proporcjonalnie do czasu pracy w okresie od 1 września 1991 r. do 30 września 1993 r., a w pkt 12 tych zasad, że stanowią one "jedyną podstawę prawną dochodzenia roszczeń z zakresu spłaty roszczeń za okres 1 września 1991 r. - 30 września 1993 r." Nie jest słuszny użyty w rewizji nadzwyczajnej argument, że skoro pieniądze na omawiane świadczenia miały zostać wypracowane w przyszłości (przez pracowników pozostających w zatrudnieniu po 1 października 1993 r.) to zasadne było pominięcie pracowników, którzy już w tym czasie nie pracowali u strony pozwanej. Oczywiście jest bowiem, że jeżeli dany pracownik został zatrudniony po dniu 1 października 1993 r., to chociaż "wypracował" pieniądze na wypłatę tych świadczeń, to ich nie otrzymał, gdyż zostały one powiązane z zatrudnieniem w okresie od września 1991 r. do września

1993 r. W istocie więc omawiane świadczenia, nie będąc wprowadzie podwyższeniem wynagrodzenia za pracę z datą wsteczną, były świadczeniami ściśle związanymi z pracą wykonywaną w określonym czasie. Miały więc charakter wynagrodzenia za pracę w szerokim tego słowa znaczeniu. Pozbawienie ich pracowników zatrudnionych w okresie, z którym świadczenia te zostały powiązane należy uznać na niedopuszczalne, jako naruszające wskazane na wstępie zasady prawa pracy i nie znajdujące usprawiedliwienia w regule samodzielnego kształtowania wynagrodzeń pracowniczych przez pracodawcę.

Stwierdzić więc należy, że zaskarżony wyrok nie narusza prawa. Tym bardziej nie można powiedzieć, aby wyrok ten naruszał interes Rzeczypospolitej Polskiej.

Biorąc to pod rozwagę Sąd Najwyższy oddalił rewizję nadzwyczajną na podstawie art. 421 § 1 i 2 KPC w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189), który miał zastosowanie zgodnie z przepisem art. 11 ust. 5 tej ustawy.

=====