

Wyrok z dnia 23 września 1997 r.

I PKN 282/97

Po wejściu w życie ustawy z dnia 18 sierpnia 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 55, poz. 319) zakładowy system wynagradzania mógł obejmować kierownika i tymczasowego kierownika zakładu pracy, z tym że jego postanowienia miały zastosowanie do tych osób pod warunkiem, że organ powołujący na stanowisko tak zdecydował.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 września 1997 r. sprawy z powództwa Kazimierza B. przeciwko [...] Giełdzie Rolno-Towarowej Spółce Akcyjnej w R. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 28 lutego 1997 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację.

2. zasądził na rzecz strony pozwanej od powoda część kosztów postępowania kasacyjnego w kwocie 300 zł (słownie: trzysta złotych).

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

Powód Kazimierz B. wniósł kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 28 lutego 1997 r. [...], którym Sąd ten uchylił pkt I wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 18 listopada 1996 r. [...], w części dotyczącej żądania wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 1992 r. do 22 maja 1993 r. i w tym zakresie postępowanie umorzył, w pozostałym zaś zakresie oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej ([...] Giełdy Rolno-Towarowej Spółki Akcyjnej w R.) koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1. art. 18 § 1 i 2 KP, przez przyjęcie, że uchwały rady

pracowniczej w R. zmniejszające wynagrodzenie powoda były zgodne z przepisami prawa pracy; 2. art. 40 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, przez przyjęcie, że pomiędzy powodem a radą pracowniczą Przedsiębiorstwa Transportowego Handlu Wewnętrznego w R. i związkami zawodowymi działającymi w tym Przedsiębiorstwie zostało zawarte porozumienie dotyczące zmiany zasad naliczania i wysokości wynagrodzenia dyrektora przedsiębiorstwa; 3. art. 7 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407), przez przyjęcie, że związki zawodowe miały uprawnienia do zawierania wzajemnych porozumień kształtujących wysokość i zasady naliczania wynagrodzenia dyrektora; 4. art. 6 ust. 2 i 5 tej ustawy przez przyjęcie, że powód, jako kierownik zakładu pracy, w czasie negocjacji dotyczących zakładowego porozumienia płacowego reprezentował nie zakład pracy, a siebie jako pracownika świadczącego pracę na podstawie stosunku pracy z powołania, oraz 5. art. 8 ust. 1 tej samej ustawy, przez przyjęcie, że "nowo rejestrowany zakładowy układ mający za podstawę poprzednio obowiązujące w zakładzie pracy porozumienia płacowe może mieć inną treść w zakresie podmiotów objętych układami, tj. przez przyjęcie, że pomimo, iż zakładowy system wynagradzania obejmował niezgodnie z prawem dyrektora przedsiębiorstwa, to układ zbiorowy pracy mógł objąć dyrektora przedsiębiorstwa".

Powód dochodząc wypłaty określonych kwot pieniężnych od strony pozwanej uzasadniał swoje roszczenie tym, że w trakcie pełnienia przez niego funkcji dyrektora PTHW w Rzeszowie rada pracownicza tego Przedsiębiorstwa jednostronnie zmieniła sposób naliczania jego wynagrodzenia, co w konsekwencji doprowadziło do jego obniżenia, w następstwie zastosowania ustalonych zasad naliczania dodatku funkcyjnego z 300% najniższego wynagrodzenia do 2.000.000 starych złotych i premii z 40% liczonych od płacy zasadniczej, powiększonej o dodatek funkcyjny, do 10% (liczonych od płacy zasadniczej). W związku z tym w kasacji podniesiono, że powód jako dyrektor przedsiębiorstwa państwowego był zatrudniony na podstawie powołania przez organ samorządu pracowniczego (radę pracowniczą) i tym samym podlegał wszelkim rygorom wynikającym z przepisów art. 68 i nast. KP oraz art. 40 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Przepisy te nie stwarzają jakiejkolwiek podstawy do tego, by rada pracownicza mogła jednostronnie dokonywać zmiany zasad wynagrodzenia dyrektora, które w konsekwencji powodowałyby obniżenie jego wysokości. Takie postępowanie tej rady nosiłoby bowiem znamiona niedopuszczalnego wypo-

wiedzenia powołanemu dyrektorowi warunków pracy i płacy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie może być uwzględniona, gdyż jej zarzuty są chybione, a Sąd Najwyższy (poza przypadkiem nieważności postępowania) rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC). Granice te wyznaczone są zaś w szczególności przez przytoczenie podstaw kasacji (tj. przez wskazanie, czy jej podstawę stanowi naruszenie prawa materialnego, albo prawa procesowego, bądź też jednego i drugiego, oraz wymienienie w niej konkretnych przepisów prawnych, które zdaniem skarżącego zostały naruszone) i ich uzasadnienia (art. 393³ KPC). Rozpoznając kasację Sąd Najwyższy musiał oprzeć swoje rozstrzygnięcie na stwierdzeniu, iż ustalenia dotyczące podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku są prawidłowe, co w postępowaniu kasacyjnym stanowi zasadę, która jednakże w konkretnej sprawie może zostać zakwestionowana, ale tylko w sposób pośredni przez wykazanie, iż doszło do istotnych uchybień przy stosowaniu przepisów postępowania, skutkiem których stwierdzenia dotyczące stanu faktycznego przyjętego w zaskarżonym wyroku są wątpliwe lub wręcz fałszywe.

W kasacji w ogóle nie został postawiony zarzut naruszenia przepisów postępowania, a to oznacza, iż ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Apelacyjny są dla Sądu Najwyższego wiążące. Najistotniejsze zaś wśród nich są te, które dotyczą treści oświadczeń woli, ustalonej w sposób bezpośredni i pośredni (w drodze domniemań faktycznych), wyrażonych przez powoda i stronę pozwaną (jej poprzednika prawnego), jako stron stosunku pracy. W tym zakresie zaś z ustaleń Sądu Apelacyjnego wynika, że akt powołania powoda na stanowisko dyrektora (stanowiła go uchwała rady pracowniczej z dnia 21 sierpnia 1991 r.) odniósł jego wynagrodzenie do zasad określonych w umowie o pracę z dnia 9 maja 1991 r., kiedy to powód zajmował stanowisko tymczasowego kierownika zakładu pracy. Z treści zaś tej umowy o pracę wynika wprost, iż zarówno wynagrodzenie zasadnicze (1.740.000 zł przed denominacją), według XII kategorii osobistego zaszeregowania, jak i dodatek funkcyjny w wysokości 300% najniższego wynagrodzenia oraz premia odniesione zostały do obowiązującego wówczas u pracodawcy porozumienia płacowego z 1 marca 1989 r. W porozumieniu tym XXII kategoria osobistego zaszeregowania odniesiona została do stanowiska dyrektora; podobnie stanowisko to ujęte zostało w wykazie stanowisk

uprawnających do dodatku funkcyjnego w kategorii 10. Tym samym zasady wynagradzania powoda odniesione zostały przez uprawniony do tego organ, i za przyzwoleniem samego skarżącego już w dacie powołania do obowiązującego w zakładzie pracy systemu wynagradzania. O przyzwoleniu powoda na taki sposób określenia jego wynagrodzenia świadczy to, że podjął on pracę na stanowisku dyrektora na zaproponowanych mu warunkach wynagradzania. Sąd Apelacyjny ustalił przy tym, że powód wszelkie zmiany swego wynagrodzenia w pełni akceptował. Do takiego wniosku doprowadziła (w świetle art. 65 KC w związku z art. 300 KP) ocena oświadczeń woli powoda, jak i organu uprawnionego do kształtowania jego wynagrodzenia za pracę w zakresie przyjmowanych zmian w tym wynagrodzeniu, przejawiających się we wzajemnych negocjacjach zmian w zakładowym systemie wynagradzania, które wprost odnosiły się do stanowiska pracy powoda. Miano tu przy tym na uwadze w szczególności brak jakichkolwiek przejawów niezadowolenia powoda ze zmian w jego systemie wynagradzania w okresie, którego spór dotyczy. Odrzucono jednocześnie zarzut skarżącego, że negocjując warunki zmian w porozumieniu płacowym nie był on świadomy jednoczesnego akceptowania zmian w swoim wynagrodzeniu za pracę. Trudno bowiem uwierzyć, by powód jako dyrektor przedsiębiorstwa nie znał treści negocjonowanego dokumentu płacowego. Przy takich ustaleniach faktycznych jest oczywiste, że zarzuty naruszenia prawa materialnego (poza zarzutem dotyczącym naruszenia art. 18 KP, który zresztą także - choć z innych powodów - jest niesłuszny) są bezprzedmiotowe. Zaznaczyć przy tym wyraźnie należy, że ustalenia dotyczące treści oświadczeń woli stron należą do sfery faktów, mimo że z tych oświadczeń płyną skutki prawne, a nie do sfery prawa; naruszenie prawa w tym wypadku może polegać zwłaszcza na błędnym zastosowaniu dyrektyw wykładni oświadczeń woli do konkretnej czynności prawnej, bądź też na przyjęciu, iż mają one określoną treść bez dostatecznego wyjaśnienia okoliczności faktycznych, czy przy zastosowaniu błędnego rozumowania dowodowego. Zarzutów jednakże w tej płaszczyźnie nie postawiono w skardze kasacyjnej.

Ponadto Sąd Apelacyjny słusznie zwrócił uwagę, że do stosunku pracy powoda miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania w brzmieniu ustalonym przez ustawę z dnia 18 sierpnia 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 55, poz. 319). Druga z tych ustaw uchyliła przepis, który stanowił, że porozumieniem, w części dotyczącej

zasad wynagradzania, nie mogą być objęci kierownicy zakładów pracy i tymczasowy kierownik zakładu pracy (art. 7 ust.3, pkt 1 ustawy z 26 stycznia 1984 r. w brzmieniu jednolitego tekstu: Dz. U. z 1988 r. Nr 28, poz. 196 ze zm.). Ponadto ustawa ta wprowadziła zasadę, że zasady wynagradzania kierownika zakładu pracy i tymczasowego kierownika zakładu pracy określa organ powołujący tego kierownika. W tym stanie rzeczy - mimo pewnej niejasności wprowadzonej regulacji prawnej - za trafny należy uznać pogląd Sądu Apelacyjnego, że kierownik zakładu (dyrektor) mógł być po dniu 18 stycznia 1990 r. (z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 18 lipca 1990 r.) "uwzględniony w zakładowym systemie wynagradzania, z tym zastrzeżeniem, że decyzja organu powołującego kierownika zakładu pracy w części dotyczącej zasad jego wynagrodzenia, uwzględniałaby powyższe odesłanie dając temu wyraz". Skoro bowiem uchylono przepis zakazujący regulowania wynagrodzeń kierownika zakładu pracy w porozumieniu zakładowym, to należy uznać, iż co do zasady regulacja taka w tym akcie była dopuszczalna. Poza tym jednakże obowiązywała reguła, że zasady wynagradzania kierownika zakładu pracy określa organ powołujący tego kierownika, co należało rozumieć w ten sposób, iż organ ten mógł te zasady określić w części lub w całości sam, bądź też w części lub w całości odwołać się do zasad określonych w porozumieniu zakładowym. Sąd Apelacyjny uznał, że uprawniony organ (rada pracownicza, która powołała powoda na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa), odwołał się do reguł ustalonych w porozumieniu zakładowym, co było dopuszczalne i co więcej przyjął także z góry regułę, że do powoda będzie miał zastosowanie przepis art. 21 ustawy z 26 stycznia 1984 r., w myśl którego każda zmiana treści porozumienia płacowego (zmiana przyjętych w nim zasad wynagradzania płacowego) zastępowała z dniem wejścia w życie nowych unormowań odpowiednie warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy (np. powołania), a więc bez konieczności dokonywania wypowiedzeń zmieniających. Sąd Apelacyjny przyjmując, że rada pracownicza określiła zasady wynagradzania powoda w szczególny sposób, a mianowicie odsyłając do treści porozumienia zakładowego, a także do zasad przenoszenia jego postanowień do treści poszczególnych stosunków pracy w pozwanym zakładzie pracy (jego poprzedniku prawnym) - co było w pełni dopuszczalne - miał tym samym podstawę, by uznać, że uchwały rady pracowniczey odnoszące się do zmian w wynagrodzeniu za pracę powoda miały jedynie charakter porządkowy, deklaratoryjny, bo potwierdzały tylko to, co wynikało ze zmian dokonywanych w obowiązującym porozumieniu płacowym.

W tym stanie rzeczy zarzuty kasacji, iż doszło do naruszenia art. 40 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych oraz art. 7 ust. 5 i art. 6 ust. 2 i 5 ustawy z 26 stycznia 1984 r., są bezprzedmiotowe, gdyż zakładają - inaczej niż wynika to z ustaleń Sądu Apelacyjnego - że powód nie godził się na dokonywanie zmiany w jego wynagrodzeniu, jak również w istocie oparte są na zakwestionowaniu ustalenia tego Sądu, które również ma charakter głównie faktyczny, że rada pracownicza określiła zasady wynagradzania powoda w sposób pośredni przez odesłanie do reguł ujętych w zakładowym porozumieniu płacowym.

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia art. 18 § 1 i 2 KP, gdyż nie wskazano w związku z nim z jakimi konkretnie przepisami prawa pracy sprzeczne były porozumienia między stronami zmieniające wynagrodzenie powoda, czy też z jakimi przepisami sprzeczne było powołanie powoda na stanowisko w części, w której ustalono jego wynagrodzenie. W szczególności trudno uznać, że ustalenie wynagrodzenia w powołaniu go na stanowisko było mniej korzystne od przepisów prawa pracy, skoro takich (innych niż przepisy zakładowego porozumienia płacowego) przepisów - w zakresie w jakim rozpoznawany jest spór - nie było. Trudno także uznać, że zmiana wynagrodzenia powoda (w czasie trwania jego stosunku pracy) za jego zgodą na jego niekorzyść była sprzeczna z przepisami prawa pracy, gdyż nie ma ogólnej reguły (przepisu prawnego), że po nawiązaniu stosunku pracy warunki płacy nie mogą ulec pogorszeniu, jak również brak jest szczególnego przepisu, który by wskazywał konkretne reguły ustalania (zmiany) wynagrodzenia powoda (poza porozumieniem płacowym, do którego odwołała się rada pracownicza) i w związku z którym można by powiedzieć, że ustalone w porozumieniu między stronami stosunku pracy nowe wynagrodzenie jest mniej korzystne od wynikającego z tego przepisu.

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia art. 8 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1984 r., gdyż stanowi on, że porozumienie może być rozwiązane za zgodą stron lub wskutek wypowiedzenia, co nie ma żadnego związku z przedmiotem rozpoznawanego sporu. Na podstawie uzasadnienia kasacji można przypuszczać, iż przepis art. 8 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1984 r. wskazany został omyłkowo i że w gruncie rzeczy idzie o art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 347 ze zm.). Przepis ten jednak dotyczy regulaminu (ustalonego na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1984 r., który zachowuje moc do dnia wejścia w życie układu zbio-

rowego pracy), a nie zakładowego porozumienia płacowego (porozumienia o wypowiedzeniu zakładowego systemu wynagrodzenia), co - z uwagi na obowiązywanie u strony pozwanej (jej poprzednika prawnego) takiego porozumienia - czyniłoby ewentualny zarzut tego typu bezprzedmiotowym. W związku z kierunkiem rozumowania przedstawionym na tle odwoływania się w kasacji do wspomnianych przepisów można także przyjmować, że skarżącemu być może idzie o przepis art. 241²⁶ § 2 KP, który stanowi, że zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Przepis ten nie został jednakże powołany w kasacji i stąd - niezależnie od tego, że z uwagi na okoliczności faktyczne sprawy i tak trudno byłoby mówić o jego pogwałceniu, nawet przy odrzuceniu tezy, że powód godził się na dokonane zmiany w jego wynagrodzeniu - problem jego ewentualnego naruszenia został przez Sąd Najwyższy pominięty.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 KPC.

Kierując się powyżej wskazanymi motywami Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====