

Wyrok z dnia 13 marca 1997 r.
I PKN 45/97

Jeżeli zakładowy system wynagradzania przewiduje, że stawka wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania, nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia ustalonego na podstawie art. 79 KP, a rozpiętość między stawkami w poszczególnych kategoriach zaszeregowania nie może być mniejsza niż wynika to z przyjętego w tym systemie wskaźnika, oznacza to konieczność odpowiedniego, automatycznego podwyższania wynagrodzeń pracowniczych, jeżeli w następstwie zmian wywołanych podwyższeniem najniższego wynagrodzenia stawka wynagrodzenia w najniższej kategorii zaszeregowania jest niższa od tego wynagrodzenia lub też rozpiętość między stawkami w poszczególnych kategoriach zaszeregowania jest niższa niż ustalona.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 marca 1997 r. sprawy z powództwa Teresy M. i Henryka K. przeciwko Spółdzielni Inwalidów "P." w G. o zapłatę, na skutek kasacji powodów, od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 18 października 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej Teresy M. oraz Henryka K. i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powodowie Teresa M. i Henryk K. wnieśli kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 18 października 1996 r. [...], którym to wyrokiem Sąd ten oddalił rewizję pozwanych od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gnieźnie z dnia 10 maja 1996 r. [...]

Powodowie, wraz z grupą innych pracowników, domagali się wyrównania wypłaconego im wynagrodzenia od swojego pracodawcy, Spółdzielni Inwalidów "P." w G. W pozwanej Spółdzielni obowiązywał zakładowy system wynagradzania z dnia 4 września 1986 r. Był on modyfikowany kolejnymi (sześcioma) protokołami dodatkowymi. Ostatnim był protokół nr 6 z dnia 30 grudnia 1989 r. W późniejszym okresie strona pozwana dokonywała zmian wysokości wynagrodzeń pracowników jednostronnymi zarządzeniami swojego zarządu. W decyzjach tych zarząd strony pozwanej nie przestrzegał wyrażonej w § 5 ust. 3 pkt 2 załącznika nr 1 i w § 2 ust. 2 załącznika nr 2 do zakładowego systemu wynagradzania zasady, iż stawka wynagrodzenia zasadniczego nie może być niższa od stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia. Sąd pierwszej instancji, a za nim także Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznały

że istota zagadnienia sprowadza się do ustalenia, czy powodowie mogą się domagać wypłacenia wynagrodzenia według hipotetycznych stawek, jakie należałoby ustalić przy zastosowaniu zasad § 3 ust. 3 pkt 2 załącznika nr 1 i § 2 ust. 2 załącznika nr 2 do zakładowego systemu wynagradzania, tj. w wyniku przeliczenia stawki najniższego wynagrodzenia przez ilość godzin i zastosowania ustalonej w zakładowym systemie wynagradzania rozpiętości stawek. Sąd Pracy uznał, że żądanie powodów jest bezzasadne i zmierza do tego, aby to Sąd ten wprowadził inne stawki wynagradzania niż obowiązujące w zakładzie pracy. Powodom wypłacono wynagrodzenie według stawek określonych w protokole dodatkowym nr 6, przy czym nie było ono niższe niż wynosiła minimalna płaca, co potwierdził biegły sądowy. Strona pozwana nie naruszyła przepisu o najniższej płacy, zaś nie jest rzeczą sądu ustalanie tabeli płac i określanie rozpiętości między poszczególnymi kategoriami zaszeregowania. Stanowisko to podzielone zostało przez rozpoznający rewizję powodów Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W kasacji powodowie zarzucili wyrokowi Sądu drugiej instancji naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407) w związku z § 4 porozumienia z dnia 4 września 1986 r. w sprawie wprowadzenia zakładowego systemu wynagradzania w Spółdzielni Inwalidów "P." w G. oraz § 3 ust. 3 pkt 2 załącznika nr 1 i § 2 ust. 2 załącznika nr 2 do tego porozumienia, a także art. 358¹ § 3 KC w związku z art. 300 KP. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podnieśli w szczególności, że mimo zmiany stanu prawnego, która nastąpiła w wyniku wejścia w życie ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. zmieniającej ustawę o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 55, poz. 319), nadal zachowuje moc obowiązującą § 4 porozumienia, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania i stawki wynagrodzenia zasadniczego. Uzupełnieniem tego przepisu jest § 3 ust. 3 pkt 2 załącznika nr 1 oraz § 2 ust. 2 załącznika nr 2 do zakładowego systemu wynagradzania, zgodnie z którymi stawka wynagrodzenia zasadniczego godzinowa lub miesięczna, w najniższej kategorii zaszeregowania, nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia, ustalonego na podstawie art. 79 KP. Wobec powyższego, zdaniem kasacji, należy uznać, iż w Spółdzielni Inwalidów "P." najniższe wynagrodzenie służy do budowy tabeli wynagrodzeń zasadniczych pracowników, stanowiąc wyjściową bazę do tworzenia stawek wynagrodzenia zasadniczego w wyższych kategoriach zaszeregowania.

Zakładowy system wynagradzania pracowników Spółdzielni Inwalidów "P." był sześciokrotnie zmieniany w drodze protokołów dodatkowych. Ostatni z nich wszedł w życie w dniu 1 stycznia 1990 r. Od tego czasu wszelkie zmiany zakładowego systemu wynagradzania, polegające na zmianie tabeli wynagrodzenia zasadniczego, dokonywane były z naruszeniem ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, jednostronnymi decyzjami zarządu Spółdzielni, bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Wprowadzając kolejne podwyżki wynagrodzenia, zarząd Spółdzielni odszedł od zasady wyrażonej w § 3 ust. 3 pkt 2 załącznika nr 1 i w § 2 ust. 2 załącznika nr 2 do zakładowego systemu wynagradzania, zmniejszając równocześnie rozpiętość pomiędzy wynagrodzeniami zasadniczymi w poszczególnych kategoriach

zaszeregowania. W konsekwencji wynagrodzenia pracowników Spółdzielni są mało zróżnicowane i oscylują wokół najniższego wynagrodzenia pracowników. Mając powyższą sytuację na uwadze powodowie wnieśli pozwy domagając się wyrównania wynagrodzenia wypłacanego niezgodnie z zasadami przyjętymi w zakładowym systemie wynagradzania. Sądy obu instancji nie uwzględniły ich żądań, przyjmując między innymi, że nie są uprawnione do określania, za strony porozumienia, nowych tabel stawek wynagrodzenia zasadniczego. Według kasacji powodowie jednakże nie żądali ustalenia przez Sąd nowych tabel wynagrodzenia zasadniczego, lecz zasądzenia wynagrodzenia zgodnie z rozpiętością stawek wynagrodzenia zasadniczego, ustaloną w ostatnim obowiązującym protokole dodatkowym z dnia 30 grudnia 1989 r., z uwzględnieniem zmian wysokości najniższego wynagrodzenia pracowników.

Zdaniem kasacji, Sądy obydwu instancji nie zauważyły, że zakładowy system wynagradzania obowiązujący w Spółdzielni Inwalidów "P." posiada wewnętrzny mechanizm waloryzacji oparty na zmianach najniższego wynagrodzenia pracowników ustalanego na podstawie art. 79 KP. Skoro Sąd Pracy, a za nim także Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznały że nie ma podstaw do dokonania waloryzacji na podstawie przepisów płacowych obowiązujących w Spółdzielni, to - według kasacji - powinny rozważyć możliwość dokonania waloryzacji na podstawie art. 358¹ § 3 KC w związku z art. 300 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są częściowo trafne i stąd zaszła konieczność częściowego uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Trafnie zwraca się w niej uwagę, że z obowiązujących u strony pozwanej przepisów płacowych (§ 3 ust. 3 pkt 2 załącznika nr 1 oraz § 2 ust. 2 załącznika nr 2 do zakładowego systemu wynagradzania) wynika reguła gwarancyjna, zgodnie z którą godzinowa lub miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego, w najniższej kategorii zaszeregowania, nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia, ustalanego na podstawie art. 79 KP. Charakter gwarancyjny - a jednocześnie racjonalizujący zakładowy system wynagradzania - ma także postanowienie § 3 ust. 4 załącznika nr 4 postanawiającego, że rozpiętość między stawkami wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania nie może być mniejsza niż to zostało przewidziane w tabeli ustalonej w tym postanowieniu. Zbyt daleko idący jest natomiast wniosek wywodzony przez powodów z § 4 porozumienia, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii i stawki wynagrodzenia zasadniczego. Mając na uwadze to postanowienie oraz regulacje dotyczące najniższego wynagrodzenia, trudno na ich podstawie przyjąć, że w Spółdzielni Inwalidów "P." najniższe wynagrodzenie służy do budowania tabeli wynagrodzeń zasadniczych pracowników, stanowiąc wyjściową bazę do tworzenia stawek wynagrodzenia zasadniczego w wyższych kategoriach zaszeregowania. Takiej gwarancji, polegającej na zachowaniu proporcjonalnego wzrostu wszystkich zróżnicowanych stawek wynagrodzenia we wszystkich kategoriach zaszeregowania wraz z podniesieniem najniższego wynagrodzenia, przepisy zakładowego systemu wynagradzania nie zapewniają, gdyż w przeciwieństwie do postanowień, że godzinowa lub miesięczna stawka wynagrodzenia nie może być niższa od stawki wynikającej z

najniższego wynagrodzenia oraz że rozpiętość między stawkami wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania nie może być mniejsza niż ustalona w tabeli, brak w nim wyraźnie sformułowanych tego typu regulacji, a w każdym razie nie wskazuje się na ich istnienie zarówno w ustaleniach faktycznych i prawnych dokonanych przez Sądy jak i w uzasadnieniu skargi kasacyjnej. O tyle więc rację mają oba Sądy, gdy stwierdzają, iż nie są powołane do "ustalania tabeli płac i określania rozpiętości między poszczególnymi kategoriami", gdyż z regulacji płacowych obowiązujących u strony pozwanej nie wynika, iż automatycznie - w następstwie podwyższenia najniższego wynagrodzenia - dochodzi do odpowiedniego podwyższenia - stawek w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, ani też w jaki konkretnie sposób powinno następować przeliczanie tych stawek. Inaczej mówiąc nie wynika z nich co to znaczy, że stawki w poszczególnych kategoriach zaszeregowania mają ulegać "odpowiedniemu", czy "proporcjonalnemu" podwyższaniu. Inny jednakże charakter mają te zakładowe regulacje płacowe, które przewidują, że najniższa stawka wynagrodzenia nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia oraz, że musi istnieć ustalona w tabeli rozpiętość między stawkami wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania. Z postanowień tych wynika, że jeżeli wymogi wynikające z tych postanowień nie są spełnione, to podwyższenie konkretnych wynagrodzeń pracowniczych następuje automatycznie, z mocy zakładowych uregulowań płacowych. W tym też sensie nie można w tym wypadku mówić o ustalaniu jakichś nowych stawek przez sąd. W konkretnym przypadku podwyższenie najniższej stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia może prowadzić do naruszenia zasady, iż między wynagrodzeniami w poszczególnych kategoriach zaszeregowania musi być zachowana określona minimalna rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego, co w odniesieniu do powodów nie zostało wyjaśnione w toku dotychczasowego postępowania sądowego.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 358¹ § 3 KC w związku z art. 300 KP. Wynika to stąd, że w obowiązujących u strony pozwanej zakładowych regulacjach płacowych wprowadzone zostały pewne mechanizmy gwarantujące zachowanie minimalnego poziomu wynagrodzeń oraz minimalnej rozpiętości między stawkami wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach zaszeregowania. Istotne jest także to, że wypłata wynagrodzenia za pracę następuje nie rzadziej niż raz w miesiącu, stanowiąc odpowiednik pracy świadczonej na rzecz pracodawcy w danym okresie i stąd trudno z reguły w takim przypadku mówić, że może stać się aktualna sytuacja, która polega na tym, że po powstaniu zobowiązania, a przed jego spełnieniem, następuje istotna zmiana siły nabywczej pieniądza. Świadczy to o swoistości konstrukcji i mechanizmu prawnego, który ma zastosowanie do pracowniczych wynagrodzeń za pracę, co musi być uwzględnione między innymi z tego względu, że przepis art. 358¹ § 3 KC do stosunków pracy nie ma bezpośredniego zastosowania, a sięga się do niego poprzez art. 300 KP, a więc pomocniczo i przy spełnieniu warunków, które są w nim przewidziane. Ponadto w myśl art. 262 § 2 KP nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanowienia nowych warunków pracy i płacy. Przepis ten wyraża myśl, że kształtowanie zwłaszcza regulacji płacowych powinno następować nie na drodze sporów między poszczególnymi pracodawcami i pracownikami, lecz głównie w trybie rokowań (a także sporów) zbiorowych. Rokowania te i spory mogą dotyczyć także warunków pracy, a zwłaszcza płacy, które były ukształtowane w przeszłości. W

rokowaniach tych uwzględnia się nie tylko tempo wzrostu gospodarczego ale także stopień inflacji. Dopuszczenie zaś stosowania na szeroką skalę waloryzacji wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 358¹ § 3 KC, w tym także wynagrodzenia zasadniczego, w dużej mierze podważa sens regulacji zbiorowego prawa pracy, które mają na celu kształtowanie płac w wyniku uzgodnień partnerów socjalnych. W tych warunkach, uwzględniając treść zakładowych unormowań płacowych strony pozwanej, szczególnie charakter art. 358¹ § 3 KC oraz to, że jest on do stosunków pracy stosowany odpowiednio, jak również swoistość konstrukcji i mechanizmów prawnych wynagrodzenia za pracę jako ciągłego (wypłacanego okresowo) świadczenia ze stosunku pracy, a także szczególny tryb tworzenia unormowań z zakresu płac, stwierdzić należy, że zarzut naruszenia tego przepisu jest bezzasadny.

Wyrokiem Sądu Pracy pozew Henryka K. został odrzucony, a rozstrzygnięcie to zostało utrzymane przez Sąd drugiej instancji. Wnosząc kasację powód nie wskazał ani w jej sentencji ani w uzasadnieniu okoliczności, które w jakimkolwiek stopniu podważałyby trafność tego rozstrzygnięcia. [...]

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC orzekł jak w sentencji.

N o t k a

Co do możliwości waloryzacji na podstawie art. 358¹ § 3 KC wynagrodzenia za pracę określonego w zakładowym porozumieniu płacowym - patrz: w szczególności: uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 29 czerwca 1995 r., I PZP 5/95 (OSNAPiUS 1996 nr 4 poz. 56, OSP 1996 z. 6 poz. 116 z krytyczną glosą B. Wagner), według której świadczenie pieniężne ustalone kwotowo w zakładowym systemie wynagradzania w zamian za deputat węglowy niezależnie od zmiany wartości węgla, nie spełnione w terminie, może być waloryzowane na podstawie art. 358¹ § 3 KC w zw. z art. 300 KP. Patrz też: wyrok z dnia 8 października 1996 r., I PRN 90/96 (OSNAPiUS 1997 nr 12 poz. 212), zgodnie z którym prawo pracy ma własne tryby ustalania i zmiany wysokości wynagrodzenia za pracę lub jego poszczególnych składników, więc przepis art. 358¹ § 3 KC może być w związku z art. 300 KP zastosowany w sprawach płacowych tylko w zgodzie z zasadami prawa pracy i w sposób odpowiedni; jeżeli świadczenie pieniężne w zamian za deputat węglowy zostało ustalone w układzie zbiorowym pracy kwotowo, niezależnie od wartości węgla, to wiarygodność tego świadczenia może dotyczyć tylko świadczenia nie spełnionego w terminie oraz wyrok z dnia 16 stycznia 1996 r., I PRN 114/94 (OSNAPiUS 1996 nr 23 poz. 354), wyrok z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 96/95 (OSNAPiUS 1997 nr 2 poz. 19), wyrok z dnia 8 października 1996 r., I PRN 96/96 (OSNAPiUS 1997 nr 12 poz. 213), wyrok z dnia 7 listopada 1996 r., I PRN 89/96 (OSNAPiUS 1997 nr 12 poz. 214). Odmienne wyrok z dnia 14 listopada 1996 r., I PKN 8/96 (OSNAPiUS 1997 nr 12 poz. 215).

=====