

Uchwała z dnia 2 lutego 2001 r.

III ZP 36/00

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, w sprawie z powództwa Konrada W. przeciwko Przedsiębiorstwu Budowy Maszyn „M.” w P. o wynagrodzenie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 2 lutego 2001 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 9 czerwca 2000 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC:

Czy pod pojęciem użytym w art. 1 ust. 3 ustawy z dnia 24 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. Nr 18/91, poz. 80 z późniejszymi zmianami) „zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia oraz innych uprawnień” należy rozumieć wynagrodzenie kwotowe, które dyrektor otrzymał bezpośrednio przed zawieszeniem w czynnościach, czy też obowiązujące w tej dacie zasady ustalania wynagrodzenia polegające na kwartalnej podwyżce płacy zasadniczej o procent wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

W okresie zawieszenia w czynnościach dyrektor przedsiębiorstwa państwowego zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości otrzymywanej bezpośrednio przed zawieszeniem (art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.).

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

Powód Konrad W. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Budowy Maszyn Drogowych "M." w P. kwoty 3 797,00 zł tytułem

wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiące październik i listopad 1999 r.

Wyrokiem z dnia 6 marca 2000 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pabianicach oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym przedsiębiorstwie państwowym w okresie od 1 września 1959 r. do 30 listopada 1999 r., przy czym od 15 lutego 1990 r. na stanowisku dyrektora. Zgodnie z § 2 ust. 2 regulaminu wynagradzania przedsiębiorstwa, zasady wynagradzania dyrektora określała uchwała rady pracowniczej z dnia 11 grudnia 1991 r., w której wnioskowano, aby w przyszłości wynagrodzenie zasadnicze dyrektora było podwyższane co kwartał o procent przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie, wyliczony poprzez porównanie poprzednich kwartałów. Wysokość wynagrodzenia powoda była obliczana w ten sposób do dnia 1 października 1998 r., kiedy to po raz ostatni zostało ono podwyższone. W dniu 8 lipca 1999 r. rada pracownicza podjęła uchwały o zawieszeniu powoda w czynnościach dyrektora na okres do 6 miesięcy, bez obowiązku świadczenia pracy oraz o wystąpieniu do organu założycielskiego o wyrażenie zgody na odwołanie dyrektora. Po rozpatrzeniu sprzeciwu powoda oraz stanowiska organu założycielskiego, uchwałą z dnia 30 lipca 1999 r. rada pracownicza utrzymała w mocy uchwały podjęte w dniu 8 lipca 1999 r. W związku z tym w dniu 12 sierpnia 1999 r. tymczasowy kierownik pozwanego przedsiębiorstwa złożył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda w 1999 r. wynosiło 6 689,63 zł brutto. Przyrost średniego wynagrodzenia w pozwanym przedsiębiorstwie w III kwartale 1999 r. w stosunku do II kwartału 1999 r. wynosił 28,38%. W październiku i listopadzie 1999 r., mimo przyrostu średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie wynikającego z porównania III i II kwartału, powód nie otrzymał podwyżki w kwocie 1 898 zł brutto miesięcznie. Sąd pierwszej instancji zważył, iż zgodnie z art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.) w okresie zawieszenia w czynnościach dyrektor przedsiębiorstwa zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia oraz inne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. Zdaniem Sądu, przez dotychczasowe wynagrodzenie należy rozumieć wynagrodzenie otrzymywane poprzednio, tj. do czasu podjęcia decyzji o zawieszeniu. W konsekwencji przepis ten stanowi gwarancję niepogarszania sytuacji płacowej dyrektora zawieszonego w pełnieniu funkcji. Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę na fakt, iż w okresie zawieszenia, pracownikowi odwołanemu następnie ze stanowiska, należne wynagrodzenie wypłaca się bez uwzględniania zmian w zasadach wy-

gradzania lub w wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po dniu zawieszenia. W ocenie Sądu Rejonowego za przyjęciem takiej wykładni przemawia także treść § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, rozpoznając apelację powoda od tego wyroku, przedstawił Sądowi Najwyższemu rozpoznawane zagadnienie prawne. Sąd drugiej instancji wywiódł, że z prawidłowych ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji wynika, iż stosunek pracy powoda nawiązany został na podstawie powołania. Zasady, tryb powoływania i odwoływania dyrektorów przedsiębiorstw państwowych zostały unormowane ustawą o przedsiębiorstwach państwowych. Z jej art. 41 ust. 1 wynika, iż rada pracownicza uprawniona do powołania dyrektora może go zawiesić w czynnościach na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, jeżeli dalsze pełnienie przez niego funkcji zagraża podstawowym interesom przedsiębiorstwa. Przepis art. 41 ust. 3 tej ustawy stanowi, że w okresie zawieszenia dyrektor przedsiębiorstwa zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia oraz innych uprawnień wynikających ze stosunku pracy. Sąd drugiej instancji powziął wątpliwość czy użyte w tym przepisie sformułowanie "zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia" oznacza wynagrodzenie kwotowe pobierane w dniu zawieszenia w czynnościach, czy też obowiązujące w tej dacie zasady ustalania wynagrodzenia, polegające na kwartalnej waloryzacji płacy zasadniczej o procent wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie, która stanowiła dotychczasową podstawę wyliczenia wynagrodzenia. Za pierwszym stanowiskiem przemawia, że w okresie zawieszenia w czynnościach dyrektor otrzymywałby wynagrodzenie w takiej kwocie w jakiej otrzymywał przed zawieszeniem, bez względu na korzystne czy niekorzystne dla niego zmiany w zasadach wynagradzania, czy wysokości składników wprowadzonych po dniu zawieszenia. Otrzymywałby więc dotychczasowe kwotowo wynagrodzenie. Stanowi to gwarancję niepogarszania sytuacji płacowej pracownika. Za zasadnością takiej interpretacji przemawia również i to, że mimo niewykonywania pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie kwotowe takie jakie otrzymywał wykonując swoje obowiązki, bowiem był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 KP). Za przyjęciem drugiego poglądu

przemawia natomiast to, że podstawą ustalania warunków płacy dyrektora i wypłaty tego wynagrodzenia była waloryzacja wynagrodzenia w przypadku spełnienia się warunków przewidzianych w uchwale rady pracowniczej, tj. przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie wyliczonego przez porównanie poprzednich kwartałów. W sytuacji, gdy spełnione zostały te warunki, niejako automatycznie dyrektor uzyskiwał prawo do waloryzacji wynagrodzenia, a w przypadku niepodwyższenia wynagrodzenia prawo dochodzenia roszczenia w tym zakresie. Pracodawca zmienia bowiem bez wypowiedzenia warunki płacy, które określiła uchwała rady pracowniczej, a które weszły do treści stosunku pracy. Uznając za słuszne, że art. 41 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych gwarantuje dyrektorowi w okresie zawieszenia w czynnościach dotychczasowe wynagrodzenie należałoby uznać, że wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia wynikającego z zasad określonych uchwałą rady pracowniczej. Argument, że dyrektor nie pracuje w dacie zawieszenia, a zatem nie powinien otrzymać wyższego wynagrodzenia niż przed zawieszeniem, jest o tyle nieprzekonujący, że waloryzacja wynagrodzenia jest wynikiem porównania dwóch poprzednich kwartałów, w których dyrektor pracował i miał wpływ na uzyskanie warunków do zmiany tego wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Gdyby przepis ten miał zastosowanie w przypadku zawieszenia w czynnościach dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, to należałoby uznać, że powinien on otrzymać podwyżkę wynagrodzenia w okresie zawieszenia, gdyby taka była skutkiem zasad obliczania jego wynagrodzenia. Wynika to z zastosowania art. 172 KP, do którego odsyła § 5 rozporzą-

dzenia, skoro poleca on stosowanie zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Zgodnie bowiem z art. 172 KP za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Jednakże zwyciężyć należy, że § 5 rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 r. ma zastosowanie tylko wtedy, gdy przepisy dotyczące zwolnienia od pracy lub jej niewykonywania nie regulują samodzielnie zasad zachowania prawa do wynagrodzenia. Takim przepisem jest art. 41 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Stanowi on, że rada pracownicza uprawniona do powołania dyrektora może go zawiesić w czynnościach na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, jeżeli dalsze pełnienie przez niego funkcji zagraża podstawowym interesom przedsiębiorstwa. W okresie zawieszenia dyrektor przedsiębiorstwa zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia oraz inne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. Przepis art. 41 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach reguluje więc samodzielnie i w sposób wyłączający stosowanie § 5 rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 r., kwestię wynagrodzenia dyrektora za okres niewykonywania pracy ze względu na zawieszenie w czynnościach. Stanowi, że dyrektor zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, a nie prawo do wynagrodzenia na dotychczasowych zasadach (warunkach). Analiza licznych przepisów prawa pracy wyraźnie wskazuje, że ustawodawca odróżnia wynagrodzenie za pracę od zasad (warunków) ustalania wynagrodzenia. Można w tym zakresie wskazać art. 43, art. 77¹, art. 77², art. 77³, art. 134 § 12, art. 144 § 2, art. 191 § 3 i art. 241²⁶ KP. We wszystkich tych przepisach ustawodawca odwołuje się do zasad (warunków) wynagradzania. Analizowane rozróżnienie szczególnie wyraźnie występuje w art. 81 § 1 KP (na który powołuje się powód). W przepisie tym jednoznacznie odróżnione jest wynagrodzenie za pracę od warunków wynagradzania, a więc zasad jego ustalania. Jeżeli w art. 41 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych ustawodawca postanowił, że zawieszony w czynnościach dyrektor zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, to nie mógł przez to mieć na względzie zachowania prawa do wynagrodzenia na dotychczasowych zasadach (warunkach), gdyż wówczas po prostu użyłby takiego zwrotu. Należy też zwrócić uwagę na funkcję realizowaną przez art. 41 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Przepis ten stanowi gwarancję nie pogarszania sytuacji prawnej zawieszonego dyrektora w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, co słusznie przyjęły Sady obu instancji. Nie należy jednak w jego regulacji doszukiwać się możliwości polepszenia sytuacji prawnej dyrektora. Należy mieć bowiem na względzie, że zawieszenie w czynnościach dotyczy stanu, w którym dal-

sze pełnienie przez niego funkcji zagraża podstawowym interesom przedsiębiorstwa (art. 41 ust. 1).

Z tych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====