



Sygn. akt I PK 81/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. Ś., M. P., R. S., M. P., C.C.

przeciwko Kompanii Węglowej Spółce Akcyjnej Kopalni Węgla Kamiennego "CH."
w R.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2006 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 27 października 2005 r., sygn. akt IX Pa .../05,

**oddala skargę kasacyjną, odstępując od obciążenia powodów
kosztami postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 27 października 2005 r. oddalił apelację powodów : [...] od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. z dnia 14 lipca 2005 r. wydanego w sprawie przeciwko Rybnickiej Spółce Węglowej Spółce Akcyjnej Kopalni Węgla Kamiennego „C.” w R. o wynagrodzenie.

Powodowie domagali się zasądzenia różnicy między należnym wynagrodzeniem wynikającym z art. 11 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z dnia 21 grudnia 1991 r. (powoływanego dalej jako PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. lub układ ponadzakładowy) oraz § 19 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników R. Spółki Węglowej S.A. z dnia 20 stycznia 1994 r. (powoływanego dalej jako UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. lub układ zakładowy), a wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym za okres od maja 1998 r. do grudnia 2000 r. w kwocie: J. Ś.-17.364,83 zł, R.S. - 10.408,60 zł oraz za okres od czerwca 1998 r. do grudnia 2000 r.: M. P. - 21.253,80 zł, M.P. -17.821,44 zł i C. C. - 16.321,72 zł.

Sąd Rejonowy oddalił powództwa i odstąpił od obciążania powodów kosztami procesu, określając jako stronę pozwaną Kompanię Węglową S.A. w Katowicach Kopalni Węgla Kamiennego „C.” - następcy prawnego pozwanej R. Spółki Węglowej Spółce Akcyjnej Kopalni Węgla Kamiennego „C.” , a orzeczenie to zapadło po uprzednim zawieszeniu postępowania do czasu rozstrzygnięcia analogicznej sprawy o .sygn. akt IX P .../01.

Na skutek apelacji powodów, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 2 grudnia 2004 r., IX Pa .../04, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu -Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji wyrokiem z dnia 14 lipca 2005 r. oddalił powództwo powodów i zasądził od każdego z nich na rzecz pozwanej kwotę 1.800,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli w okresach objętych pozwami zatrudnieni na stanowiskach: J. Ś. i M. P. - górników cieśli (VIII kategoria zaszeregowania), M. P. i R. S. - górnika (VIII kategoria zaszeregowania), C. Celary - ślusarza (VIII kategoria zaszeregowania). Najniższa kategoria zaszeregowania w pozwanej to kategoria III. W pozwanej, od wejścia w życie UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., stosowana jest „zadaniowa forma płac” (§ 1 ust. 2 załącznika nr 1 do tego

układu w związku z art. 10 i 11 ust. 3 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r.) Strony układu zakładowego skorzystały z możliwości przewidzianej w art. 11 ust. 3 układu ponadzakładowego, to jest z możliwości wprowadzenia odmiennych zasad wynagradzania. Zgodnie z tym postanowieniem, odmienne zasady wynagradzania mogą być stosowane w razie wprowadzenia w zakładzie pracy tabel stawek płac zasadniczych opartych na wynikach dokonanego przez zakład pracy wartościowania pracy. W pozwanej Kopalni regulacje płacowe zostały oparte na wynikach wartościowania pracy na poszczególnych stanowiskach. System ten jest oparty o wycenę dniówki górnika „w przodku” i odniesienie jego zarobku do pozostałych grup roboczych poprzez system współczynników korygujących. Polega to na ustalaniu miesięcznego wynagrodzenia w oparciu o wycenę wartości dniówki górnika w przodku i uwzględnieniu ww czynników. Dniówka ta jest wyceniona w umowie zawieranej z grupą roboczą, z uwzględnieniem mierników określonych w UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. W systemie tym wysokość miesięcznego wynagrodzenia pracownika nie jest związana z kategorią zaszeregowania jego miesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie zasadnicze konkretnego pracownika wynosi: 1. dla górnika przodowego (rębacza) oraz pracowników, z którymi zawierane są grupowe umowy o realizację zadań - kwotę wynikającą z zawartej comiesięcznie umowy; 2. dla pozostałych pracowników - kwotę wypracowanego w danym miesiącu średniego „zarobku górnika przodowego” przemnożoną „współczynnikiem korygującym” ustalonym w UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. dla stanowiska, na którym pracownik jest zatrudniony. W tym systemie wynagradzania „stawka osobistego zaszeregowania” i płaca minimalna spełniają wyłącznie funkcję gwarancyjną (§ 14 pkt 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., mówiący o tym, że pracownikom za pełny wymiar czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości nie mniejszej od ustalonego dla określonej grupy pracowniczej /dół-powierzchnia/ - najniższego wynagrodzenia, którego dotyczy wynagrodzenie), a przez „najniższe wynagrodzenie” należy rozumieć dla pracowników dołowych - nie mniej niż 90% średniego krajowego wynagrodzenia z 6 podstawowych działów gospodarki (bez zysku) ogłaszanego comiesięcznie przez GUS, a dla pracowników na powierzchni - nie mniej niż 50% takiego wynagrodzenia. Wszyscy powodowie otrzymywali wynagrodzenie co najmniej w takiej wysokości.

Sąd pierwszej instancji uznał, że w pozwanej Kopalni stosowany jest system wynagradzania „motywacyjny” lub „zadaniowy”, oparty o wartościowanie pracy. Wprowadzenie takiego systemu wyłącza stosowanie art. 11 ust. 2 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. Waloryzacja wynagrodzenia następuje w drodze podziału funduszu płac według metody będącej wynikiem wartościowania pracy na poszczególnych stanowiskach. UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. w § 19 zawiera jedynie wskazania dla stron układu, decydujących się na zmianę tabel stawek zasadniczych, co do wyliczenia stawki płacy zasadniczej tylko w najniższej kategorii. Modyfikacja stawek płacy zasadniczej jest możliwa w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy, ale nie jest niezbędna. W ocenie Sądu Rejonowego, roszczenia powodów dotyczące zmiany wysokości stawki zaszeregowania zmierza do ustanowienia nowych warunków płacy, a tego rodzaju roszczenie usuwa się spod właściwości sądów pracy. Żaden z powodów nie miał najniższej kategorii zaszeregowania, a ponieważ powodowie mieli wyższe stawki zaszeregowania, to w ogóle nie mają podstaw do żądania przeszeregowania i przeliczenia stawki osobistego zaszeregowania w oparciu o § 19 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. W pozwanej obowiązuje system wartościowania pracy, a zatem wynagrodzenie pracownika nie wynika z jego osobistego zaszeregowania, lecz z wypracowanego w danym miesiącu „zarobku bazowego górnika”. Dlatego zachodzi potrzeba ustalenia, czy za pełny miesiąc pracy powodowie otrzymywali wynagrodzenie w wysokości nie mniejszej, od ustalonego dla danej grupy pracowniczej najniższego wynagrodzenia w miesiącu, którego dotyczy wypłata. Z przedstawionych wykazów zarobków wynika, że w żadnym z miesięcy powodowie nie otrzymali wynagrodzenia niższego, niż zagwarantowane w § 14 pkt 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.

Wyrokiem z dnia 27 października, IX Pa .../05, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. oddalił apelację powodów, uznając, że zbędne było powoływanie biegłego do spraw księgowości, skoro przedmiotowy spór sprowadzał się do rachunkowego porównania otrzymanych przez powodów wynagrodzeń do stawek wynikających z ponadzakładowego i zakładowego układu zbiorowego pracy, a Sąd Rejonowy samodzielnie, w oparciu o wykazy zarobków powodów ustalił, że zawsze otrzymywali oni wynagrodzenie zasadnicze w wysokości gwarantowanej w układzie ponadzakładowym. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko

Sądu pierwszej instancji, że w pozwanej Kopalni funkcjonuje system wartościowania pracy ustalony w oparciu o art. 11 ust. 3 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. Wynika to wprost z przepisów układu zakładowego. Taki sposób wyliczania wynagrodzenia jest ujawniony na comiesięcznych paskach zarobkowych. W załączniku nr 1 do UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. strony postanowiły, że zakładowy system wynagradzania zastępuje dotychczas stosowane w kopalniach formy plac, a nowy system został opracowany na podstawie grupowej organizacji pracy. W załączniku tym szczegółowo opisano mierniki określające wynagrodzenie i postanowiono, że indywidualne wynagrodzenie pracownika jest zależne od wysokości wyliczonej dniówki górnika i przyznanego współczynnika przeliczeniowego, zależnego od rodzaju, ilości i jakości wykonanej pracy. Wynagrodzenie zasadnicze i świadczenia z Karty Górnika powodów nie są więc uzależnione od stawki płacy zasadniczej wynikającej z tabeli dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, ale są zależne od postępu pracy brygad zatrudniających górników. Taki system wynagradzania jest oparty na wartościowaniu pracy. Skoro w pozwanej istnieje system wartościowania pracy, to zgodnie z art. 11 ust. 3 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. mogą być stosowane odmienne zasady wynagradzania, niż te, które przewidziane są w art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5. Skoro strony układu zakładowego skorzystały z prawa ustanowienia systemu wartościowania pracy, to pracodawca musiał wprowadzić tabele stawek płac zasadniczych opartych na wynikach wartościowania pracy. Stawki płac zasadniczych zostały ustalone zgodnie z § 19 układu zakładowego, ale nie są one podstawą obliczania tej płacy w spornych okresach. Na wynagrodzenie powodów składają się płaca zasadnicza, premia i dodatki, świadczenia z karty górnika oraz inne świadczenia za czas przepracowany. Faktyczną stawką wynagrodzenia zasadniczego jest płaca zasadnicza podzielona przez ilość dniówek przepracowanych w każdym miesiącu. Istotne jest to, że w każdym przypadku stawka ta jest znacznie wyższa, od stawki obliczonej w pozwach przez powodów. W ich przypadku faktycznie pobrane wynagrodzenie w okresie spornym było wyższe od gwarantowanego w § 145 ust. 3 UZP, a w żadnym miesiącu nie było niższe niż najniższe wynagrodzenie określone w art. 2 ust. 2 PUZP. Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał apelację powodów za nieuzasadnioną, gdyż postanowienia PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. nie są bardziej korzystne od

postanowień UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., a powodowie w okresie objętym żądaniem pozwu otrzymali należne im wynagrodzenia zgodnie z zasadami określonymi w UZP, a faktycznie wypłacone im wynagrodzenie odpowiadało zasadom wynikającym z PUZP i było wyższe niż minimalne stawki określone w tym Układzie, a sąd pracy nie jest uprawniony do ustalania stawek osobistego zaszeregowania. Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał

Od tego wyroku skargę kasacyjną wnieśli powodowie, zarzucając naruszenie: 1) art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 2 pkt 1 i 2 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r., § 4 pkt 1 i 2, § 19 ust. 4 pkt 2, a także § 14 ust. 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., „co skutkowało brakiem podanych stawek płacy zasadniczej w zasadach w/w”; 2) art. 241²⁶ § 1 oraz art. 241¹³ § 1 w związku z art. 241⁹ § 1, przy zastosowaniu art. 241¹³ § 2 k.p. „przez pominięcie zasad dotyczących uprawnień do wypowiedzenia umowy zbiorowej, a także zawieszenie obowiązywania układu zbiorowego pracy”; 3) art. 18, art. 241²⁶ § 1 i art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 11 pkt. 1, 2, 4 i 5 UZP „z dnia 21.12. 1991 r.” przez przyjęcie istnienia systemu wartościowania pracy „wbrew treści § 19 ust. 4 pkt 1 ZUZP uzgodnienia powyższego, tj. Zarządu Spółki z organizacjami związkowymi stronami układu”, a także art., 241²⁸ § 5 k.p.; 4) art. 9 § 3 k.p. w związku z § 17 pkt 2 i § 19 ust. 4 pkt 1 ZUZP oraz § 1 protokołu dodatkowego Nr 15 do ZUZP i § 3 protokołu dodatkowego nr 19 do tego układu zakładowego przez przyjęcie, że „oświadczenie kierownika pozwanej-dyrekcji pozwanego i niektórych organizacji związkowych, skutecznie zastępują zasady zmian zastrzeżone tylko do stron układowych”; 5) art. 316 § 1 k.p.c., art. 382 oraz art. 278 w związku z art. 227 i art. 391 § 1 k.p.c., przez „oparcie orzeczenia o niekompletny materiał dowodowy przejawiający się brakiem opinii biegłego, czy warunki płacy określone umowy o pracę gwarantują bądź nie, wynagrodzenie wyższe niż wynagrodzenie wypłacane w okresie objętym roszczeniem”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powodowie utrzymywali, że warunki ich wynagrodzenia wynikają z przepisów ogólnych oraz postanowień układowych, a także postanowień umów o pracę określających kategorie zaszeregowania. Zgodnie z art. 241²⁶ § 1 k.p., postanowienia układu zakładowego, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu

ponadzakładowego. W pozwanej układ ponadzakładowy i zakładowy przewidują sposób kształtowania stawek płacy zasadniczej, określając w sposób jednakowy ich wysokość w najniższej kategorii stosowanej tabeli płac dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, w którym stawka płacy zasadniczej w najniższej kategorii zaszeregowania nie może być niższa niż 50% najniższego średniego wynagrodzenia krajowego(pracownicy powierzchni) i niż 90% średniego wynagrodzenia krajowego (pracownicy dołowi). Według art. 29 § 1 pkt 3 k.p., umowa o pracę powinna określać wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, a wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być wskazane w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości, co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Tymczasem z postanowień protokołów dodatkowych do układu zakładowego wynika, że dochodziło do obniżenia stawek płacy zasadniczej w odniesieniu do postanowień § 19 ust. 4 pkt 1 i 2 tego układu i „w rzeczywistości ich nie podwyższano do poziomów wynikających z tych przepisów”. Zatem błędne jest stanowisko Sądów obu instancji, co do nienaruszenia art. 241¹³ § 2 k.p., gdyż powinno to powodować wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, że w pozwanej Kopalni wprowadzono system wartościowania pracy, który spowodował wzrost stawki zasadniczej i innych składników wynagrodzenia, zależnych od najniższej stawki zasadniczej. Tymczasem, według powodów, naruszało to § 17 układu zakładowego, gdyż decyzję o zastosowaniu dla określonej grupy pracowników odpowiedniej formy płac podejmuje zarząd Spółki w uzgodnieniu z organizacją związkową, co nie miało miejsca. Bezzasadnie zatem przyjęto, że w obowiązującym systemie płacowym wysokość płacy podstawowej w ogóle nie jest związana z kategorią osobistego zaszeregowania, a stawka osobistego zaszeregowania i najniższe wynagrodzenie spełniają wyłącznie funkcję gwarancyjną. W konsekwencji Sąd drugiej instancji błędnie założył, że roszczenia powodów zmierzają do ustalenia orzeczeniem sądowym stawek osobistego zaszeregowania. Ponadto, ocena złożonego systemu wynagradzania w górnictwie wymagała wiedzy specjalistycznej, dlatego odmowa przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego miała wpływ na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Oznacza to, że nie mogą być podstawą skargi zarzuty naruszenia przepisów procesowych dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów. Zarzuty naruszenia takich przepisów nie podlegają więc merytorycznemu rozważeniu, co sprawia, że Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zarzuty skargi kasacyjnej powodów dotyczące proceduralnych podstaw przez „oparcie orzeczenia o niekompletny materiał dowodowy” nie mogą zatem stanowić jej usprawiedliwionej podstawy.

Skład orzekający podziela stanowisko, że sąd pracy nie może zastępować stron układu zbiorowego pracy i wprowadzać zmian do wynikającego z tego układu systemu wynagradzania i argumentację prawną wyrażoną już przez Sąd Najwyższy w jednej z licznych spraw dotyczących analogicznych stanów faktycznych i prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2006 r., I PK 182/05, dotychczas niepublikowany). W przekonujących motywach tego orzeczenia wskazywano, że powodowie nie opierali swoich roszczeń na treści umów o pracę. Dlatego też Sądy obu instancji nie czyniły żadnych ustaleń faktycznych i ocen prawnych co do treści umów o pracę powodów oraz ich stosunku (korzystności) względem postanowień układów zbiorowych pracy. Podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty dotyczące naruszenia art. 18 k.p., czy art. 29 § 1 pkt 3 k.p. były tym samym bezprzedmiotowe. Warunki płacy wynikające z treści umów o pracę powodów nie stanowiły bowiem ani podstawy faktycznej powództwa, ani podstawy faktycznej zaskarżonego orzeczenia.

Według art. 241²⁶ § 1 k.p., postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Powodowie powoływali się na art. 11 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r., twierdząc, że jego regulacje są korzystniejsze od postanowień § 19 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., na podstawie którego kształtowane były ich wynagrodzenia. Tymczasem, jak trafnie wskazały Sądy obu instancji, wprawdzie w art. 11 układu ponadzakładowego ustalono pewne zasady kształtowania wynagrodzenia za pracę (art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5), ale w art. 11 ust. 3 wyraźnie wskazano, że „odmienne zasady mogą być zastosowane w razie wprowadzenia w

zakładzie pracy tabel stawek płac zasadniczych opartych na wynikach dokonanego przez zakład pracy wartościowania pracy". Oznacza to, że ponadzakładowy układ zbiorowy pracy przewiduje możliwość odstępstw od zasad określonych w jego art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5, jeżeli u konkretnego pracodawcy w układzie zakładowym zostanie wprowadzony system płac oparty na wartościowaniu pracy. Oznacza to, że postanowienia art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. mają charakter względny w tym znaczeniu, że obowiązują, a więc mogą stanowić podstawę indywidualnych roszczeń pracowniczych tylko wówczas, gdy w układzie zakładowym w oparciu o system wartościowania pracy nie wprowadzono innych zasad wynagradzania. Jeżeli więc w układzie zakładowym w oparciu o system wartościowania pracy wprowadzono inne zasady wynagradzania, to postanowienia art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. nie mogą stanowić podstawy indywidualnych roszczeń. Wobec tego nie można mówić o bardziej korzystnym uregulowaniu zawartym w art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r., skoro postanowień tych z mocy tego układu ponadzakładowego nie stosowano w razie dozwolonej odmiennej regulacji zawartej w układzie zakładowym.

Paragraf 17 ust. 1 pkt 1 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. określa "formy płac", w tym „zadaniową”. Decyzję o zastosowaniu dla określonej grupy pracowników odpowiedniej formy płac podejmuje zarząd Spółki w uzgodnieniu z organizacją związkową (§ 17 ust. 2 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.), a zasady stosowania zadaniowej formy płac zawiera załącznik nr 1 do układu zakładowego (§ 18 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.). W ten sposób „zadaniowa forma płac” została ustalona i zastosowana jako część układu zakładowego (załącznik do niego), a zatem w wyniku uzgodnienia pracodawcy ze wszystkimi związkami zawodowymi, a nie w wyniku oświadczenia podpisanego później przez pracodawcę i niektóre związki zawodowe. Nie może więc być w tym zakresie mowy o naruszeniu przepisów dotyczących uzgodnienia, czy zmian układu zbiorowego pracy. Szczegółowo przeanalizowana przez Sąd drugiej instancji „zadaniowa forma płac” wynikająca wprost z układu zakładowego (załącznika nr 1) polega niewątpliwie na „wprowadzeniu w zakładzie pracy tabel stawek płac zasadniczych opartych na wynikach dokonanego przez zakład pracy wartościowania pracy” w rozumieniu art. 11 ust. 3 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. Tym samym jej wprowadzanie

spowodowało, że w stosunku do pracowników pozwanej, objętych tą „formą płac”, nie miały zastosowania postanowienia art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r., a mogły one spełniać (jak trafnie stwierdziły Sądy obu instancji) tylko funkcje gwarancyjne (właśnie na zasadzie korzystności), co oznacza, że zasady ogólne kształtowania wynagrodzeń (stawki płac zasadniczych) mogły mieć zastosowanie tylko wówczas, gdyby wynagrodzenie otrzymywane przez konkretnego pracownika na podstawie zasad "zadaniowej formy płac" było niższe. Tymczasem powodowie zawsze otrzymywali wyższe wynagrodzenie obliczone według systemu wartościowania pracy.

Istota roszczeń powodów wynika z twierdzenia, że tabele (stawki) ich płac zasadniczych nie były kształtowane (podwyższane) zgodnie z zasadami układu zakładowego (§ 19) i dlatego wynagrodzenia otrzymywane według systemu wartościowania pracy były od nich wyższe. W ocenie powodów, gdyby obliczyć stawki zaszeregowania według § 19 układu zakładowego, to ich wynagrodzenie powinno być wyższe od otrzymywanego i tej różnicy się domagali. Zgodnie z § 19 ust. 1 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. wprowadzone zostały stawki płac zasadniczych stanowiące załącznik nr 3 do układu. Według § 19 ust. 2 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., „analizę stawek zasadniczych przeprowadza się w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy”. Tabele stawek zasadniczych mogą być zmieniane „stosownie do wprowadzanych zmian struktury systemu wynagradzania w celu zwiększenia płacy zasadniczej w wynagrodzeniu całkowitym” (§ 19 ust. 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.), a zmiany te dokonuje zarząd Rybnickiej Spółki Węglowej SA w uzgodnieniu z organizacją związkową w terminach określonych przez strony układu (§ 19 ust. 4 pkt 1). Wykładnia tych postanowień prowadzi do wniosku, że wynika z nich obowiązek dokonywania w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy „analizy stawek płac zasadniczych”. Wskutek tych analiz tabele stawek zasadniczych mogły być zmieniane, ale nie musiały, co trafnie wywiodły Sądy obu instancji. Z postanowień tych nie wynikał w żadnym razie obowiązek podwyższania stawek płac zasadniczych w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy (poza minimalnymi wysokościami, co nie miało miejsca). Z pewnością też z tych postanowień nie wynikał dla pracodawcy obowiązek podwyższania stawek płac zasadniczych, gdyż mogło to nastąpić tylko w uzgodnieniu ze związkami

zawodowymi. U strony pozwanej takie podwyższanie stawek płac zasadniczych następowało przez wprowadzanie protokołów dodatkowych do układu zakładowego. Następowало to początkowo z zachowaniem okresu 6 miesięcy, a następnie coraz rzadziej. Jak jednak wskazano, analiza stawek płac zasadniczych wcale nie musiała prowadzić do ich podwyższania co 6 miesięcy, a poza tym podwyższenie takie mogło nastąpić tylko w formie uzgodnienia ze związkami zawodowymi (zmiany układu w formie wprowadzenia protokołu dodatkowego). Nie jest wiadome, dlaczego do takich uzgodnień nie zawsze dochodziło. Być może partnerzy socjalni uznawali, że nie ma potrzeby podwyższania stawek „stosownie do wprowadzanych zmian struktury systemu wynagradzania w celu zwiększenia płacy zasadniczej w wynagrodzeniu całkowitym” (§ 19 ust. 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.). Nie ma to jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż w tym zakresie istotne jest to, że takie zmiany układu nie były wprowadzane. Układ zbiorowy pracy zawiera bowiem przepisy prawa pracy, a tych przepisów nie może tworzyć sąd pracy. Sąd nie może zastępować stron układu zbiorowego pracy i wprowadzać zmian systemu wynagradzania wynikającego z tego układu. UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. wprowadził tabele stawek płac zasadniczych i ustalił zasady, według których mogły być one zmieniane. Z postanowień układu nie wynika mechanizm automatycznego podwyższania stawek zasadniczych (ich waloryzacji) w przypadku wystąpienia określonych przesłanek. Tylko w takim przypadku postanowienia układu zbiorowego mogłyby być podstawą indywidualnych roszczeń pracowniczych. Skoro strony układu zbiorowego nie dokonały jego zmiany (podwyższania stawek), a nie mógł tego dokonać sam pracodawca, a nadto z mocy postanowień układu nie wynika podwyższanie wynagrodzeń wskutek wystąpienia oznaczonych warunków, to takiego podwyższania (ukształtowania) nie mógł przeprowadzić sąd pracy, a więc brak jest podstaw do tworzenia indywidualnych roszczeń pracowniczych w oparciu o taką treść układu zbiorowego.

Ponadto zmiany tabel stawek zasadniczych dokonywane protokołami dodatkowymi do układu zakładowego i zawsze polegały na podwyższaniu tych stawek. Były to więc zawsze zmiany na korzyść pracowników. Według art. 241¹³ k.p., korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują

z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1), a postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Zasady te stosuje się do zmiany układu zbiorowego pracy (art. 241⁹ § 1 k.p.). Powodowie uważają, że zmiany układu zakładowego (zmiany stawek płac zasadniczych wprowadzane poszczególnymi protokołami dodatkowymi) były dla nich niekorzystne, gdyż wprowadzane nimi podwyżki powinny być większe, a więc należało dokonać wypowiedzeń zmieniających warunki płacy. Nie jest to pogląd trafny, gdyż oceny korzystności zmiany układu zbiorowego pracy należy dokonać, porównując treść stosunku pracy wynikającą z niego, z warunkami ukształtowanymi po zmianie, a nie warunkami postulowanymi, (które mogłyby być wprowadzone). Zmiana układu zbiorowego pracy polegająca na podwyższeniu stawki płacy zasadniczej określonej w konkretnej kwocie pieniężnej (bez zmiany innych składników wynagrodzenia) jest korzystna dla pracownika, a więc jej wprowadzenie nie wymaga dokonania wypowiedzenia warunków płacy.

Akceptując w pełni przedstawioną argumentację prawną Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., nie obciążając powodów kosztami postępowania kasacyjnego w tej złożonej prawniczo sprawie (art. 102k.p.c.).