



Sygn. akt II PK 91/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Andrzeja L.
przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego o zapłatę dodatku
wyrównawczego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 stycznia 2012 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 11 sierpnia
2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód Andrzej L. żądał od strony pozwanej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zapłaty dodatku wyrównawczego.

Wyrokiem wstępnym z dnia 10 marca 2010 r. Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda z tytułu dodatku wyrównawczego za okres od października 2005 r. do października 2008 r. za usprawiedliwione co do zasady.

Istotne dla sprawy fakty przyjęte w podstawie zaskarżonego wyroku prezentują się następująco. Powód pełnił funkcję członka zarządu organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników KRUS Oddziału Regionalnego KRUS w W. Funkcję tę pełnił nieprzerwanie do chwili wyrokowania przez Sąd Rejonowy. W okresie pełnienia tej funkcji pracodawca dokonał 27 grudnia 2001 r. wypowiedzenia warunków pracy i płacy powoda ze skutkiem na 31 marca 2002 r. W chwili wypowiedzenia powód zajmował stanowisko kierownika wydziału z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.860 zł, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 620 zł oraz dodatkiem za wysługę lat. Od 1 kwietnia tego roku, w wyniku wypowiedzenia, powód objął stanowisko specjalisty w wydziale ogólnym. Po wypowiedzeniu, od 1 kwietnia 2002 r. Andrzej L. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1450 zł miesięcznie oraz dodatek wyrównawczy na okres trwania kadencji członka zarządu organizacji związkowej KRUS i rok po jej wygaśnięciu w wysokości 1112 zł miesięcznie. Następnie w okresach mniej więcej rocznych wynagrodzenie zasadnicze powoda na nowo zajmowanym stanowisku było systematycznie podwyższane osiągając 1 stycznia 2008 r. wysokość 2050 zł. Jednocześnie pracodawca, stosownie do dokonywanych podwyżek wynagrodzenia, jednostronnie, bez wypowiedzenia zmieniającego, systematycznie obniżał dodatek wyrównawczy, który od 1 stycznia 2008 r. wynosił 400 zł.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego od wyroku wstępnego Sądu Rejonowego przyznającego powodowi prawo do zasiłku wyrównawczego za okres od października 2005 do października 2008 r. Wysokość dodatku należnego powodowi w kolejnych okresach nie była przedmiotem badania Sądów, wobec wydania przez Sąd pierwszej instancji wyroku wstępnego co do zasady. Kwestia wysokości dodatku pozostaje zatem poza obecnym sporem.

W zakresie podstawy prawnej wyroku Sąd Okręgowy uwzględnił, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy nastąpiło na podstawie art. 6 ust.

1 w związku z art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz.19 ze zm.; powoływanej dalej, jako: ustawa o zwolnieniach grupowych z 1989 r.). Przepis ten stanowił, że jeżeli z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie było możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy wskazanych w nim pracowników objętych ochroną stosunku pracy, w tym pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej, - w czasie trwania ich kadencji oraz w okresie roku po jej upływie - zakład pracy mógł jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jeżeli powodowało to obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługiwał dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym pracownik był objęty szczególną ochroną stosunku pracy, obliczony według zasad ustalonych przepisami wydanymi na podstawie art. 297 Kodeksu pracy. Ustawa z 1989 r. utraciła moc z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm., powoływanej dalej, jako: ustawa o zwolnieniach grupowych z 2003 r.), tj. 1 stycznia 2004 r. Do sytuacji powoda znalazł zastosowanie art. 5 ust. 6 w związku z art. 10 ust. 1, 2, 3 i w związku z art. 5 ust. 5 pkt 3 ostatnio wymienionej ustawy. Przepis ten stanowi, że jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, w tym pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, to przysługuje im, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Dodatek ten zgodnie z art. 297 k.p. oblicza się według zasad określonych w § 7-10 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., powoływanego dalej, jako „rozp. z 1996 r.). Według § 7 rozporządzenia,

„Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy.” (ust. 1), zaś „Wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.” (ust. 2). Z kolei stosownie do § 8 rozp. z 1996, „Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia według składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości zmniejsza się za każdy dzień pracy, za który pracownikowi po powierzeniu innej pracy nie przysługuje wynagrodzenie za pracę. W tym celu kwotę dodatku wyrównawczego dzieli się przez współczynnik, o którym mowa w § 13 ust. 2 a w przypadku otrzymania przez pracownika wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy albo zasiłku przewidzianego w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - przez 30; otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, za które pracownikowi przysługiwałoby to wynagrodzenie lub zasiłek i otrzymaną kwotę odejmuje się od dodatku wyrównawczego.”

Zdaniem Sądu Rejonowego, kwestią sporną w niniejszej sprawie jest charakter prawny przyznanego powodowi dodatku wyrównawczego. Sąd uznał, że w tej kwestii zachowała aktualność uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1992 r. (wydana w sprawie I PZP 18/92), w której Sąd Najwyższy wskazał, że dodatek wyrównawczy, przysługujący pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy na podstawie art. 6 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) stanowi w zakresie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości, różnicę między wynagrodzeniem przysługującym bezpośrednio po przeniesieniu do innej pracy a wynagrodzeniem, które przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed przeniesieniem i nie podlega zmianie do końca okresu, w którym pracownik jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy. W ocenie Sądu, zmiany przepisów ustawowych i wykonawczych regulujących zasady przyznawania i obliczania wysokości dodatku nie wpłynęły na merytoryczną wartość argumentacji zawartej w uchwale, która może być

odpowiednio odniesiona do aktualnego stanu prawnego. Sąd Rejonowy podkreślił także aktualność późniejszej uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1992 r., I PZP 17/92, OSNC 1992 nr 11, poz. 191, zgodnie z którą przewidziany w art. 6 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) dodatek wyrównawczy przysługuje przez cały okres objęty szczególną ochroną stosunku pracy, niezależnie od tego, czy ochrona ta wynika z pierwszego, czy kolejnego wyboru do zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Po rozważeniu wchodzących w grę przepisów i powołanych wyżej uchwał Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wypłata dodatku ma i miała na celu wyrównanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę, które utracił na skutek wystąpienia pewnych okoliczności powodujących zmniejszenie dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia (np. przeniesienie do innej pracy). Z uwagi na fakt, iż dodatek ten ma spełniać rzeczywistą rolę rekompensującą, jego obliczenie należy zakwalifikować jako czynność jednorazową, polegającą na obliczeniu różnicy między wynagrodzeniem przed i po przeniesieniu, stanowiącą uzupełnienie wynagrodzenia, którego pozbawiono pracownika. Niewątpliwie w przypadku uznania, że dla jego obliczenia uwzględnia się każdorazową zmianę wynagrodzenia za pracę na nowym stanowisku, funkcja ta nie byłaby spełniona, a tak liczony dodatek miałby działanie antybodźcowe, gdyż pracownik nie byłby zainteresowany awansami na nowym stanowisku, ponieważ podwyższanie mu wynagrodzenia skutkowałoby obniżaniem dodatku wyrównawczego. W ocenie Sądu, ustawodawca jednoznacznie zarówno w obecnym jak i poprzednim stanie prawnym przewidział, że dodatek wyrównawczy przysługuje pracownikowi do końca okresu, w którym korzysta ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Przyjęcie odmiennego stanowiska spowodowałoby zastosowanie wykładni *contra legem*, albowiem w sytuacji, gdy wysokość wynagrodzenia przyznanego po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego osiągnęłaby poziom wynagrodzenia uprzednio pobieranego przez pracownika uprawnionego do dodatku wyrównawczego, wypłata tego świadczenia mogłaby zakończyć się przed końcem okresu, o którym mowa zarówno w art. 6 ust

1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie innych ustaw, jak i art. 5 ust 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W rezultacie, na wysokość należnego pracownikowi dodatku wyrównawczego nie mają wpływu zmiany w wysokości wynagrodzenia w stałych składnikach, jakie nastąpiły po przeniesieniu do innej pracy na stanowisku zajmowanym przed i po przeniesieniu. Mimo że powód otrzymuje dodatek wyrównawczy od 2002 r., przyznany na podstawie nieobowiązującej już ustawy z 1989 r., to jednak zasady jego wypłacania w odniesieniu do pracowników wynagradzanych w stałych miesięcznych stawkach nie uległy zmianie również w obecnym stanie prawnym. Dlatego bez względu na to, że od 2002 r. do chwili obecnej nastąpiło podwyższenie wynagrodzeń, pracownik ten w dalszym ciągu powinien otrzymywać dodatek wyrównawczy wyliczony według starych wynagrodzeń, tj. w kwocie 1112,00 zł niezmienionej do końca okresu, w którym będzie objęty ochroną, z zastrzeżeniem wynikającym z § 8 rozporządzenia. Sąd Rejonowy podkreślił także, iż dodatek wyrównawczy przysługuje przez cały okres objęty szczególną ochroną stosunku pracy, niezależnie od tego, czy ochrona ta wynika z pierwszego, czy kolejnego wyboru do zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony przez pełnomocnika pozwanego, który zaskarżył wyrok w całości, wnosząc o jego zmianę w całości przez oddalenie powództwa w całości - przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych jako części kosztów procesu.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację. Zdaniem Sądu, zarzuty naruszenia prawa materialnego i prawa procesowego okazały się nietrafne. Odnosząc się zaś do zarzutów apelacji Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe, przyjmując w rezultacie ustalenia stanu faktycznego oraz dokonane na ich podstawie rozważania prawne za własne. Sąd drugiej instancji podkreślił, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku przedstawił zasady i sposób obliczania dodatku wyrównawczego, wskazując przy tym

odpowiednie normy prawa materialnego w postaci przepisów wykonawczych do art. 297 k.p. Odmienne od poglądu wyrażonego przez pełnomocnika pozwanego, Sąd drugiej instancji uznał, że kluczową kwestią w rozpoznawanej sprawie nie jest ustalenie w drodze matematycznych wyliczeń wysokości dodatku wyrównawczego powoda, lecz jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy, prawny charakter przyznanego powodowi dodatku wyrównawczego. W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty apelacyjne naruszenia prawa materialnego i procesowego nie znalazły potwierdzenia w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego.

Strona pozwana zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego. W zakresie podstawy naruszenia prawa materialnego, skarżąca zarzuciła: (1) Błędą wykładnię art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. w związku z art. 297 k.p., przez przyjęcie, że dodatek wyrównawczy dla pracowników szczególnie chronionych, którym wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowodowało obniżenie wynagrodzenia ma w istocie charakter ryczałtowy, czyli jest wielkością stałą, niepodlegającą żadnym modyfikacjom, w szczególności w przypadku podwyższenia wynagrodzenia na stanowisku pracy zajmowanym po zmianie warunków pracy i płacy; (2) Błędą wykładnię § 7 ust. 1 rozp. z 1996 r., przez: (i) błędne przyjęcie, że przepis ten stanowi podstawę prawną wypłaty dodatku wyrównawczego w stałej kwocie przez cały okres szczególnej ochrony pracownika, któremu obniżono wynagrodzenie wskutek zmiany warunków pracy i płacy, zamiast przyjęcia, że jest to jedynie przepis wskazujący sposób wyliczenia takiego dodatku, oraz (ii) w konsekwencji błędne przyjęcie, że dodatek ten, stanowiący różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego zmianę warunków pracy i płacy pracownika szczególnie chronionego a wynagrodzeniem po zmianie warunków pracy i płacy, ma charakter ryczałtowy i jest wielkością stałą w całym okresie ochronnym niezależnie od późniejszych wahań wynagrodzenia na nowym stanowisku; (3) Błędą wykładnię § 7 ust. 2 rozp. z 1996 r. w związku z § 7 rozp. z 1997 r. w sprawie urlopu wypoczynkowego, przez przyjęcie, że zmiana wynagrodzenia zasadniczego pracownika szczególnie chronionego w miesiącu, za który przysługuje mu dodatek wyrównawczy, pozostaje bez wpływu na wysokość tego dodatku; (4) Niewłaściwe zastosowanie art. 6 k.c., przez przyjęcie, że powód

wykazał, iż okres, w którym korzystał on ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (o którym mowa w art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych) jest tym samym okresem, który rozpoczął się w 2001 r. i trwa do 2008 r.; (5) Błędą wykładnię art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r., przez przyjęcie założenia, że dodatek wyrównawczy przysługuje przez cały okres pozostawania przez pracownika w sytuacji pracownika szczególnie chronionego, zamiast przyjęcia, że dodatek obliczany jako różnica między wynagrodzeniem przed zmianą warunków pracy i płacy - a wynagrodzeniem po takiej zmianie - przysługuje jedynie do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, czyli do końca pierwszego okresu określonego uchwałą zarządu (okresu, w którym dokonano wypowiedzenia zmieniającego) oraz dodatkowo przez okres połowy tego okresu, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania, skarżąca zarzuciła niewłaściwe zastosowanie art. 382 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez brak oceny dowodu w sprawie, którym są akta postępowania kontrolnego Państwowej Inspekcji Pracy a szczególności okoliczność, iż postępowanie to nie wykazało żadnych nieprawidłowości (w zakresie będącym przedmiotem postępowania przed sądem I II instancji), a także nielogiczną argumentację dotyczącą niezmienności dodatku wyrównawczego, wskazując, że naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego oraz uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w sprawie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Bezpodstawne są, powołane w zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania, zarzuty naruszenia art. 382 w

związku z art. 328 § 2 k.p.c. Na ich uzasadnienie pełnomocnik skarżącego ogranicza się do stwierdzenia, że „w zaskarżonym wyroku brak szczegółowego ustosunkowania się do dowodu jakim w sprawie był protokół kontroli PiP”, a Sąd nie dokonał analizy zebranego w tej sprawie przez PIP materiału ani nie dokonał oceny ustaleń faktycznych i prawnych poczynionych przez ten „organ powołany do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy”. Ponadto podnosi, że uzasadnienie tego wyroku zawiera sprzeczne logicznie stwierdzenia, że kwota dodatku wyrównawczego jest niezmienna i jednocześnie może być zmniejszana. Autor skargi nie wskazuje, w jaki sposób powyższe stwierdzenia wiążą się z treścią poszczególnych przepisów wskazanych w rozpatrywanej podstawie skargi i w jaki sposób Sąd Okręgowy naruszył zawarte w nich dyspozycje. W tej sytuacji zarzuty te nie mają charakteru prawnego, a zważywszy na to, że Sąd Najwyższy może dokonywać kontroli wyroku sądu drugiej instancji jedynie w granicach podstaw skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), prawna ocena ich zasadności nie jest możliwa. Poza tym uwagi Autora skargi, odnoszące się do logiki wyводу Sądu Okręgowego, nie mieszczą się w zakresie zarzutów wiążących się z normami art. 228 § 2 i 382 k.p.c., lecz nawiązują wyraźnie do materialnoprawnej podstawy wyroku, przy czym Sąd Najwyższy podziela pogląd Sądu drugiej instancji uznany przez Autora skargi za nielogiczny (zob. niżej). Na marginesie, warto też wskazać, że zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny, wówczas gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Tymczasem z uzasadnienia Sądu Okręgowego jasno wynika, jakie fakty Sąd uznał za udowodnione, na których dowodach się oparł, dlaczego innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Dotyczy to w szczególności protokołu PIP, któremu Sąd Okręgowy poświęcił znaczny fragment uzasadnienia. Powody, dla których Sąd nie uwzględnił wniosków i ustaleń protokołu (skarżący nie wskazuje o jakie wnioski i ustalenia chodzi) w oczekiwany przez Autora skargi sposób, nie mogą być natomiast kwestionowane przez zarzut naruszenia art. 328 § 1 k.p.c., lecz zarzut naruszenia stosownych przepisów postępowania dotyczących dokumentów urzędowych, czego w skardze nie podniesiono. Nie ulega też wątpliwości, że Sąd drugiej instancji orzekając w sprawie uwzględnił przedmiotowy

protokół PIP, jakkolwiek nie w sposób żądany przez skarżącego, wobec czego nie można uznać, że nie orzekł „na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym”, jak tego wymaga art. 382 k.p.c. Na koniec wypada zauważyć, że Autor skargi, oświadczając, że podniesione w skardze zarzuty procesowe mogły mieć istotny wpływ na wynik postępowania, nie podjął próby uzasadnienia tego twierdzenia, przez co jest ono gołosłowne i nie spełnia wymagania określonego w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.

Wobec tego, skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Na wstępie należy wyjaśnić, że jakkolwiek prawo do dodatku wyrównawczego powód uzyskał na podstawie art. 6 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r., to jednak trafnie w podstawie prawnej zaskarżonego wyroku wskazano przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. Przedmiotem sporu objętym skargą kasacyjną jest bowiem dalsze przysługiwanie powodowi prawa do dodatku wyrównawczego (nabytego pod rządami ustawy z 1989 r.) w okresie od października 2005 r. do października 2008 r. W tym czasie obowiązywała już wymieniona ustawa z 2003 r., która weszła w życie 1 stycznia 2004 r. Zgodnie zaś z jej art. 28, wcześniejsze przepisy stosuje się wyłącznie w przypadkach wskazanych w tym przepisie, zaś w pozostałych sytuacjach, do których należy przypadek powoda, ma zastosowanie zasada bezpośredniego stosowania ustawy nowej. W związku z tym należy zaznaczyć, że kwestią istotną w niniejszej sprawie jest ustalenie treści prawa do dodatku na gruncie nowej ustawy i związanych z nią przepisów rozp. z 1996 r.

W ocenie Sądu Najwyższego pomimo wskazanej zmiany przepisów, warunki nabycia prawa do dodatku i prawa korzystania z niego nie uległy zmianie, która mogła by mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu załatwionego zaskarżonym wyrokiem. Rysując ogólniejsze tło prawne tych regulacji należy wskazać, że w razie dokonywania zwolnień w warunkach określonych w przepisach o zwolnieniach grupowych, art. 5 ust. 5 ustawy z 2003 r. (podobnie jak wcześniej art. 6 ust. 1

ustawy z 1989 r.) ogranicza w stosunku do pracowników wskazanych w tym przepisie, w tym członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, ochronę szczególną przed wypowiedzeniem, rozwiązaniem i niekorzystną zmianą treści stosunku pracy, w ten sposób, że zezwala na zmianę ich warunków pracy i płacy, gwarantując za to w art. 5 ust. 6 dodatek wyrównawczy. Jak wynika z porównania art. 6 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r. z art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r., warunkiem nabycia tego prawa było i jest obniżenie wynagrodzenia wskutek wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi korzystającemu z wyżej opisanej szczególnej ochrony. Warunkiem korzystania z dodatku jest zaś (dalsze i nieprzerwane) podleganie tej ochronie. W związku z tym, w pierwszej kolejności, należy wskazać, że nieuzasadnione są zarzuty błędnej wykładni art. 5 ust. 6 ustawy z 2003 r. oraz § 7 ust. 1 i 2 rozp. z 1996 r. oraz § 7 rozp. urlopowego, prowadzącej do uznania, że przedmiotowy dodatek wyrównawczy przysługuje powodowi w stałej wysokości przez cały okres ochrony, pomimo wzrostu wynagrodzenia zasadniczego w tym okresie. Przeciwnie, w pełni trafny jest pogląd przyjęty w zaskarżonym orzeczeniu, zgodnie z którym na wysokość należnego pracownikowi dodatku wyrównawczego nie mają wpływu zmiany w wysokości wynagrodzenia w stałych składnikach, jakie nastąpiły po przeniesieniu do innej pracy na stanowisku zajmowanym przed i po przeniesieniu. Wniosek ten wynika z dwóch zasadniczych względów. Po pierwsze, z funkcji rozważanego dodatku, która, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu cytowanej uchwały z 20 marca 1992 r. (I PZP 18/92), polega na tym, że „ma on rekompensować pracownikowi szczególnie chronionemu, przenoszonemu do innej pracy wskutek wypowiedzenia zmieniającego, utratę zarobków. Dodatek ten ma więc spełniać rzeczywistą rolę rekompensującą. W przypadku uznania, że dla jego obliczenia uwzględnia się każdorazową zmianę wynagrodzenia za pracę na nowym stanowisku, funkcja ta nie byłaby spełniona.” Istotnie, co do zasady, rozważany dodatek wyrównawczy ma przez okres trwania ochrony szczególnej równać się pierwotnej różnicy między wynagrodzeniem uzyskiwanym przez pracownika przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego a wynagrodzeniem, które otrzymuje po wypowiedzeniu. Tylko przy takim rozumieniu funkcji dodatku, co podkreślił z kolei Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 7 kwietnia 1992 r. (I PZP 17/92), dodatek

ten może być uznany za ekwiwalent (rekompensatę) ograniczenia ochrony szczególnej. Innymi słowy, dodatek wyrównuje pierwotną stratę wynagrodzenia, a na jego wysokość nie mogą wpływać zmiany wynagrodzenia po wypowiedzeniu (z reguły na nowym stanowisku). Gdyby tak było, to dodatek byłby stopniowo zastępowany wypłatami uzyskiwanymi z tytułu pracy na nowym stanowisku, tracąc funkcję rzeczywiście rekompensującą różnicę w zarobkach powstałą bezpośrednio po zmianie warunków pracy i płacy. Dodatkowo, co podkreślił Sąd Najwyższy w uchwale z 20 marca 1992 r. (I PZP 18/92), uzależnianie wysokości dodatku od zmian wynagrodzenia na nowym stanowisku, miałyby skutek antymotywacyjny, bowiem pracownik nie byłby zainteresowany awansami, skoro podwyższanie mu wynagrodzenia na nim powodowałoby obniżanie dodatku. Wnioski wyprowadzone z opisanej powyżej funkcji omawianego dodatku znajdują potwierdzenie w zasadach jego obliczania określonych, stosownie do odesłania z art. 5 ust. 6 *in fine* ustawy z 2003 r., w przepisach rozp. z 1996 r., wydanego na podstawie art. 297 pkt 2 k.p. Jak wynika z § 7 ust. 1 tego rozporządzenia, dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy. W odniesieniu do składników wynagrodzenia ustalanych w stałych stawkach miesięcznych, co jest przedmiotem rozważań w niniejszej sprawie, jedyne odstępstwo od wskazanej reguły dopuszcza przytoczony wcześniej § 8 rozporządzenia, stanowiący, że dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia według tego rodzaju składników zmniejsza się za każdy dzień pracy, za który pracownikowi po powierzeniu innej pracy nie przysługuje wynagrodzenie za pracę. Wbrew zarzutowi pełnomocnika skarżącego, że przyjęcie przez Sąd Okręgowy dopuszczalności takiego zmniejszenia, przy jednoczesnym uznaniu niezmienności dodatku, jest nielogiczne, możliwość i konieczność takiej redukcji wynika (pomijając nakaz wynikający z § 8 rozp. z 1996 r.) z samej istoty wynagrodzenia za pracę, które przysługuje zasadniczo za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.). Skoro więc dodatek wyrównawczy odzwierciedla zarobek utracony wskutek wypowiedzenia zmieniającego, to nie może obejmować części takiego wynagrodzenia, której pracownik by nie uzyskał w okolicznościach, w których wynagrodzenie nie przysługuje (np. w razie nieobecności w pracy uzasadniającej

wypłatę zasiłku chorobowego). Nie ma też podstaw do uznania, jak stwierdzono w uzasadnieniu skargi, że do odmiennego wniosku prowadzi § 7 rozp. urlopowego, stosowany do obliczenia dodatku wyrównawczego zgodnie z § 7 ust. 2 rozp. z 1996 r. Przepis ten stanowi, że „Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.” Pomijając to, że Autor skargi nie uzasadnia swojego twierdzenia, należy wskazać, że przepis ten potwierdza jedynie powyższe wnioski. Wynika z niego, po uwzględnieniu wskazanej wyżej, podstawowej zasady określonej w § 7 ust. rozp. z 1996 r., że od wynagrodzenia ustalonego jak wynagrodzenie urlopowe od podstawy w stawce miesięcznej w stałej wysokości obowiązującej przed wypowiedzeniem zmieniającym odejmuje się tak samo obliczone wynagrodzenie przysługujące od podstawy obowiązującej po zmianie stanowiska.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że dodatek wyrównawczy, przysługujący na podstawie art. 5 ust. 6 ustawy z 2003 r. pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy, stanowi w zakresie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości, różnicę między wynagrodzeniem przysługującym bezpośrednio po przeniesieniu do innej pracy a wynagrodzeniem, które przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed przeniesieniem i nie podlega zmianie do końca okresu, w którym pracownik jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy.

Nieuzasadniony okazał się także zarzut naruszenia art. 5 ust. 6 ustawy z 2003 r., przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu założenia, że dodatek wyrównawczy przysługuje przez cały okres pozostawania przez pracownika w sytuacji pracownika szczególnie chronionego, a nie jedynie do końca pierwszego okresu określonego uchwałą zarządu uzupełnionego o połowę tego okresu w wymiarze nieprzekraczającym jednego roku. Zgodnie z brzmieniem art. 5 ust. 6 ustawy z 2003 r. (podobnie jak według art. 6 ust. 1 ustawy z 1989 r.) dodatek przysługuje do końca okresu korzystania z ochrony. Wynika stąd, jak trafnie przyjęto w zaskarżonym wyroku za cytowaną wcześniej uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1992 r. (I PZP 17/92), że dodatek wyrównawczy

przysługuje przez cały okres objęty szczególną ochroną stosunku pracy, niezależnie od tego, czy ochrona ta wynika z pierwszego, czy kolejnego wyboru do zarządu zakładowej organizacji związkowej. W pełni aktualne jest nadal wyjaśnienie *ratio legis* takiego unormowania, wskazane w powołanej uchwale, zgodnie z którym, dodatek wyrównawczy stanowi rekompensatę wyłączenia przez przepisy o zwolnieniach grupowych wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym i nie ma podstaw do pozbawienia pracownika tego dodatku przed upływem czasu, w którym mógłby korzystać z pełnej ochrony ustanowionej tym przepisem. Literalne brzmienie art. 5 ust. 6 ustawy z 2003 r., jak również art. 5 ust. 5 tej ustawy, który zezwala na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej „w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy”, nie uzasadnia ograniczenia czasu wypłacania dodatku do okresu wynikającego z pierwszego wyboru do zarządu. Przeciwnie, zgodne z tym brzmieniem jest uznanie, że ponowny wybór powoduje jedynie przedłużenie okresu ochrony, natomiast jej ograniczenie do okresu wynikającego z pierwszego wyboru byłoby sprzecznym z literą tego przepisu zawężeniem ochrony do części okresu, o którym przepis ten stanowi. Powyższego wniosku nie podważa zmiana art. 32 ustawy z dnia 31 maja 1991 r. o związkach zawodowych, wprowadzona ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, poz. 1146), która weszła w życie 1 lipca 2003 r. Jak twierdzi pełnomocnik skarżącego, zmiana ta wprowadziła inne określenie okresu ochrony, polegające na wskazywaniu pracowników chronionych i okresu ochrony uchwałą zarządu oraz na odwołaniu się w art. 5 ust. 6 ustawy z 2003 r. do okresu, w którym pracownicy mający prawo do dodatku „korzystaliby” z ochrony. Wbrew przekonaniu wyrażonemu w uzasadnieniu skargi, zmiany te nie mają wpływu na przedstawiony wyżej wniosek o przysługiwaniu członkowi zarządu dodatku wyrównawczego przez cały okres objęty szczególną ochroną stosunku pracy. Wynikające z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych uzależnienie okresu ochrony od jego określenia w uchwale zarządu organizacji związkowej zastępuje jedynie stosowane w poprzednim stanie prawnym wyznaczanie jego długości przez czas trwania mandatu (który wynikał ze statutu, czyli również z

uchwały związkowej), co nie zmienia przyjętego wcześniej wniosku, że okres ten jest częścią okresu „w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy” w rozumieniu art. 5 ust. 6 ustawy z 2003 r. Natomiast zastosowanie w przytoczonym zwrocie ustawowym określenia „w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony” w miejsce poprzedniego „w którym jest objęty szczególną ochroną” nie ogranicza, jak twierdzi skarżący, okresu przysługiwania dodatku. Jest on bowiem nadal wyznaczany, jak poprzednio, przez czas trwającej nadal, choć zmodyfikowanej, ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

Powyższa konkluzja odnosi się do sytuacji objętej stanem faktycznym sprawy, w którym, jak wynika z ustaleń Sądów, powód przez cały okres objęty sporem korzystał nieprzerwanie, w wyniku kolejnych wyborów, ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy jako członek zarządu, a po kolejnych wyborach pracodawca nie korzystał z możliwości dokonania wypowiedzenia zmieniającego, dopuszczonej przez art. 5 ust. 5 ustawy z 2003 r. Rozważanie szczególnej sytuacji wynikającej ze skorzystania przez pracodawcę z prawa wypowiedzenia warunków pracy i płacy po ponownym wyborze (w razie wystąpienia warunków określonych ustawą) wykraczałoby poza podstawę faktyczną sporu.

W rezultacie należy uznać, że dodatek wyrównawczy, o którym stanowi art. 5 ust. 6 ustawy z 2003 r., przysługuje członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej przez cały okres objęty nieprzerwanie szczególną ochroną stosunku pracy, niezależnie od tego, czy ochrona ta wynika z pierwszego, czy kolejnego wyboru do zarządu. Dodatek w niezmienionej wysokości przysługuje także po kolejnych wyborach. Ewentualność zmiany jego wysokości można by rozważać wyłącznie w razie dokonania przez pracodawcę ponownego wypowiedzenia zmieniającego na warunkach określonych w art. 5 ust. 5 i 6 ustawy z 2003 r., co w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie miało miejsca.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 6 k.c. Przepis ten, co jasno wynika z jego treści dotyczy rozkładu ciężaru udowodnienia faktu. Tymczasem strona skarżąca dopatruje się jego naruszenia w braku wykazania przez powoda prawnego uzasadnienia dla wypłaty dodatku wyrównawczego przez cały okres

ochronny od 2002 do 2008 r. Taki kierunek zarzutów w oczywisty sposób nie mieści w zakresie unormowania wskazanego przepisu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.