



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa E. P.
przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu w K.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 stycznia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie
z dnia 14 lutego 2023 r., sygn. akt IV Pa 22/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Koszalinie do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Leszek Bielecki Robert Stefanicki Agnieszka Żywicka

ł.n

UZASADNIENIE

Powódka E. P. w pozwie skierowanym przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu w K. wniosła o zasądzenie, ostatecznie sprecyzowanej kwoty 17.227,32 zł tytułem należnego jej wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. W uzasadnieniu wskazała, iż jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym w pozwanej placówce, a ponadto jest członkiem Związku [...]. W okresie od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2024 r. powódka została oddelegowana do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Oddziału Związku [...] w K. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie powódki pozwany pracodawca w niewłaściwy sposób wyliczył wysokość należnego jej wynagrodzenia, bowiem nie uwzględnił dodatków oraz średniej z godzin nadwymiarowych z roku szkolnego 2018/2019.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Według pozwanego wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesiący danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu przez godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą w miesiącu wykorzystywania urlopu. Rok szkolny trwa od 1 września do 31 sierpnia. Skoro zatem powódka została oddelegowana od 1 września, to w jej przypadku pojęcie „danego roku szkolnego” dotyczy roku szkolnego 2019/2020, w którym to powódka nie miała wypracowanych godzin nadwymiarowych oraz doraźnych zastępstw, które mogłyby zostać wliczone do jej wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy w Koszalinie wyrokiem z dnia 16 lutego 2022 r. oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka E. P. jest zatrudniona w Szkole Podstawowej nr [...] w K. na stanowisku nauczyciela dyplomowanego, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W maju 2019 r. powódka objęła stanowisko Wiceprezesa Zarządu Oddziału Związku [...] w K.. Pismem z dnia 19 maja 2019 r., skierowanym do Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego w K., Prezes Oddziału Związku [...] w K. M. C. wniosła o oddelegowanie powódki w okresie od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2024 r. do pełnienia funkcji wiceprezesa w zarządzie organizacji w pełnym wymiarze czasu pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pozwane Liceum Ogólnokształcące ustaliło wysokość

wynagrodzenia należnego powódce ze średnich składników wynagrodzenia z roku szkolnego 2019/2020. Powódka w tym czasie nie wypracowała żadnych godzin ponadwymiarowych oraz doraźnych zastępstw. Pismem z dnia 12 października 2019 r. powódka wezwała Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego w K. do wypłaty na jej rzecz wynagrodzenia za okres oddelegowania, wskazując, iż oddelegowanie miało miejsce od pierwszego dnia roku szkolnego 2019/2020, co skutkuje koniecznością wyliczenia wysokości wynagrodzenia jak ekwiwalentu za urlop, z uwzględnieniem składników wynagrodzenia wypłacanych powódce w roku szkolnym poprzedzającym oddelegowanie, to jest za rok 2018/2019. Pismem z dnia 14 października 2019 r. Dyrektor Liceum Ogólnokształcącego w K. nie uznała roszczenia powódki.

W oparciu o poczynione ustalenia Sąd Rejonowy przywołał treść przepisu art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854) i wskazał, że zgodnie z powyższym przepisem prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje osobie (art. 31 ust. 2) wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, w tym: uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową (pkt 1), a także prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem (pkt 2). Sąd zaznaczył, że na podstawie upoważnienia zawartego w art. 31 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zostało wydane rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz.U. z 2018 r., poz. 2323). Zgodnie z § 1 ust. 1 tego rozporządzenia pracodawca zwalnia osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej na podstawie wniosku zarządu tej organizacji, w którym zostanie wykazane, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w

art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W myśl § 5 ust. 1 cytowanego wyżej rozporządzenia pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy określony w przepisach wydanych na podstawie art. 173 k.p.

Z powyższych przepisów, zdaniem Sądu Rejonowego wynika, że wynagrodzenie pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej ustala się na zasadach obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z treścią § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli - wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesiący danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego - z tego okresu, przez godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą w miesiącu wykorzystywania urlopu. Powyższa regulacja koresponduje z przepisami art. 67 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, zgodnie z którym za czas urlopu wypoczynkowego nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i zajęcia dodatkowe oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu wszystkich miesięcy danego roku szkolnego, poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego - z tego okresu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że ustawodawca w obu wskazanych przepisach, to jest w § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli, a także art. 67 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela - odwołuje się do pojęcia „danego roku szkolnego”, nie zaś roku kalendarzowego, czy też poprzedniego roku szkolnego. Zdaniem Sądu, danym rokiem szkolnym w rozumieniu tych przepisów jest rok szkolny, w którym rozpoczął się urlop (zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy).

W odniesieniu do powódki dany rok szkolny jest to rok szkolny 2019/2020, bowiem z dniem 1 września 2019 r. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Wrzesień jest pierwszym miesiącem nowego roku szkolnego, nie ma zatem miesięcy roku szkolnego (2019/2020) go poprzedzających. Według Sądu Rejonowego, skoro powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy od pierwszego dnia miesiąca roku szkolnego 2019/2020, to nie ma miesięcy tego roku szkolnego poprzedzających wrzesień, z których mogłaby zostać wyliczona średnia za godziny nadwymiarowe oraz doraźnych zastępstw. Zatem roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę nie miało podstaw faktycznych i prawnych, zostało oddalone.

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację powódki od powyższego wyroku, uznał, że nie zasługiwała na uwzględnienie. W przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo dokonał wykładni treści przepisów prawa znajdujących zastosowanie w niniejszej sprawie, przepisy te wyraźnie odnoszą się do danego roku szkolnego, a nie ubiegłego roku szkolnego, poprzedniego roku szkolnego, czy też roku kalendarzowego. Według Sądu odwoławczego wynik wykładni językowej przepisów znajdujących zastosowanie w sprawie jest jasny. Przez pojęcie dany rok szkolny rozumie się aktualny rok szkolny, czyli rok, w którym udzielono urlopu. Jeżeli został on udzielony od 1 września danego roku, czyli aktualnego roku, to nie mogą podlegać wliczaniu godziny nadwymiarowe, przypadające przed datą aktualnego roku, czyli z roku szkolnego 2018/2019, który zakończył się 31 sierpnia 2019 r. W ocenie Sądu takie rozwiązanie byłoby sprzeczne z wykładnią językową powyższych przepisów, dlatego też Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego, wskazanych w treści apelacji. Nie doszło również do naruszenia przez Sąd treści przepisów kodeksu pracy dotyczących zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu, gdyż powódka za okres pełnienia funkcji w organach związku zawodowego nauczycieli zachowała prawo do wynagrodzenia. Gdyby powódka rozpoczęła pracę przykładowo 31 sierpnia bądź od razu w maju, nie byłoby żadnych wątpliwości, w jakiej wysokości wynagrodzenie jej się należy. Skoro jednak rozpoczęła tę pracę z dniem 1 września, to znaczy, że następuje ono od nowego roku szkolnego i wynagrodzenie z danego roku szkolnego należy brać pod uwagę. Jeżeli w tym danym roku nie miała do wypracowania nadwymiarowych godzin, to inni nauczyciele, którzy takie godziny do wypracowania mieli w danym roku,

w przypadku otrzymywania wynagrodzenia przez powódkę za nie również, mogliby czuć się dyskryminowani.

Według Sądu odwoławczego Sąd pierwszej instancji nie naruszył również art. 56 k.c., do którego odsyła kodeks pracy w art. 300 k.p., gdyż to treść przepisów reguluje sposób naliczania średniej za godziny ponadwymiarowe oraz doraźnych zastępstw, a tego rodzaju regulacja nie mogła i nie może być pozostawiana zwyczajowi z uwagi na to, że sfera określenia wynagrodzenia za pracę oddziałuje bezpośrednio na prawa człowieka. Również przepisy pragmatyki zawodowej dotyczące nauczycieli w zakresie nieuregulowanym odsyłają do przepisów Kodeksu Pracy, a nie do ustalonych zwyczajów. Sąd Okręgowy nie dostrzegł naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 8 k.p. oraz art. 5 k.c. Przepis art. 5 k.c. nie mógł w ogóle mieć zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż stosownie do art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia art. 8 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, uwzględniając jednoznaczny wynik wykładni językowej przepisów znajdujących zastosowanie w niniejszej sprawie, nie było podstaw do obliczenia wysokości wynagrodzenia dla powódki z uwzględnieniem dodatków oraz średniej z godzin ponadwymiarowych z roku szkolnego 2018/2019, gdyż nie był to dla niej dany rok szkolny, lecz rok poprzedzający rok szkolny, w którym została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na objęcie funkcji w zarządzie oddziału związku zawodowego nauczycieli. Kierując się powyższymi przesłankami, Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Od powyższego wyroku powódka wywiodła skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi podniosła zarzut naruszenia norm prawa materialnego oraz procesowego, a mianowicie naruszenie:

1. art. 31 ust. 1 i 2 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zw. art. 172 i 173 k.p. w zw. art. 8 k.p. w zw. z § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo

świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń w zw. z § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia, oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli - przez ich błędną wykładnię i uznanie, że w przypadku oddelegowania powódki od dnia 1 września danego roku, przy pierwszym oddelegowaniu do pracy na rzecz organizacji związkowej, należne wynagrodzenie na czas oddelegowania wylicza się z pominięciem wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw za poprzedni rok szkolny;

2. art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. przez wydanie orzeczenia, które narusza rażąco zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu, powodując znaczne pogorszenie warunków wynagrodzenia z uwagi na przynależność związkową i pełnienie funkcji w organizacji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,

3. art. 56 k.c. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela i art. 300 k.p. przez jego pominięcie i nieuwzględnienie dotychczas stosowanej praktyki oraz zasad współżycia społecznego do skutków oddelegowania powódki do pracy w organizacji związkowej;

4. art. 15z¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczegółowych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 2095) przez jego zastosowanie i rozpoznanie apelacji w składzie jednoosobowym, co powoduje - zdaniem skarżącej - nieważność postępowania przed Sądem drugiej instancji na mocy art. 379 pkt 4 k.p.c., a to z uwagi na nieprawidłowy, jednoosobowy skład Sądu drugiej instancji, nieczyniący zadość prawom strony do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy, co narusza art. 54 ust. 1 Konstytucji RP.

Z uwagi na wyżej wskazane naruszenia, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego, przez orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu oraz przyznanie powódce od pozwanej zwrotu kosztów, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy

do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego. Powódka wniosła również o nieobciążanie jej kosztami postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki jest zasadna, aczkolwiek nie wszystkie zarzuty okazały się trafne.

Na wstępie należy odnieść się do zarzutu nieważności postępowania, którą sąd bierze pod uwagę z urzędu. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (LEX nr 3523123) uznał, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego, ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r., ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Istotne jest jednak, że według Sądu Najwyższego przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia i wiąże z oceną skutków orzeczeń wydanych po dniu 26 kwietnia 2023 r. w składach jednoosobowych, gdy w świetle przepisów Kodeksu postępowania cywilnego w związku z art. 45 Konstytucji RP właściwy był skład kolegialny (wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2023 r., III PSKP 14/23, Legalis nr 3027146). Uznanie wszystkich orzeczeń wydanych do dnia 26 kwietnia 2023 r. w składzie, o którym mowa w art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r., za dotknięte nieważnością z uwagi na naruszenie prawa strony do sądu zmuszałoby wielu obywateli do ponoszenia kosztów i trudów ponownego rozpoznawania spraw lub powtarzania postępowań już zakończonych niezależnie od tego, czy z perspektywy prawa materialnego rozstrzygnięcie było rzeczywiście wadliwe. Ponadto możliwość wzruszania orzeczeń tylko z tego powodu bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego – „nadszarpnęłaby” również wizerunek sądów. Z tych względów, Sąd Najwyższy uznał, że ochrona dobra i interesów obywateli, jako najwyższa wartość konstytucyjna, a także powaga władzy

sądowniczej i jej znaczenie w działalności państwa, nakazuje znieść wsteczne skutki wykładni, która legła u podłoża tej uchwały oraz w sprawie nie zachodzi nieważność postępowania, ponieważ Sąd Okręgowy wydał zaskarżony wyrok w składzie jednoosobowym przed tą datą, w analizowanym sporze w dniu 14 lutego 2023 r., a zatem przed dniem 26 kwietnia 2023 r. W sprawie nie został zatem naruszony przez Sądy obu instancji art. 379 pkt 4 k.p.c. (więcej wyrok Sądu Najwyższego z 13 lutego 2024 r., I PSKP 28/23, Legalis nr 3052042; postanowienie Sądu Najwyższego z 18 września 2024 r., II PSK 38/24, Legalis nr 3138313). Sąd Najwyższy uznał, że ochrona dobra i interesów obywateli jako najwyższa wartość konstytucyjna (art. 1 Konstytucji RP), a także powaga władzy sądowniczej i jej znaczenie w działalności państwa, nakazuje znieść wsteczne skutki wykładni, która legła u podłoża tej uchwały. Nie można więc podzielić poglądu skarżącego, że zachodzi nieważność postępowania, ponieważ w sprawie Sąd Okręgowy wydał zaskarżony wyrok w składzie jednoosobowym przed dniem 26 kwietnia 2023 r.

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy wyjść od konstatacji ogólnej, że pracownikowi wykonującemu pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje prawo do wynagrodzenia. Pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy. Za czas urlopu wypoczynkowego nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i zajęcia dodatkowe oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu wszystkich miesięcy danego roku szkolnego, poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Nauczycielowi zwolnionemu od pracy w związku z wykonywaniem czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje również wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i zajęcia dodatkowe oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu wszystkich miesięcy danego roku szkolnego, poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Art. 31 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zobowiązuje pracodawcę

zwolnić członka zarządu zakładowej organizacji związkowej z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Celem dokonania prawidłowej wykładni spornych przepisów należy podnieść na wstępie, że art. 31 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stanowi, że Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz charakter stosunku łączącego osobę zwolnioną od pracy z pracodawcą, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy. Ustawodawca udzielając Radzie Ministrów delegacji do wydania rozporządzenia, ustalił jednocześnie istotne kryteria, które organ uprawniony do wydania rozporządzenia powinien wziąć pod uwagę. Wydane rozporządzenie powinno zatem uwzględniać kryterium: 1) niwelowania ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, co należałoby rozumieć w ten sposób, że mechanizm ustalania wynagrodzenia związkowca w okresie zwolnienia do świadczenia pracy powinien gwarantować mu realne uzyskanie podobnego wynagrodzenia, jakie pobierał bezpośrednio przed uzyskaniem zwolnienia i umożliwić mu partycypację w ewentualnym wzroście wynagrodzenia wynikającego z przepisów dotyczących jego grupy zawodowej szeroko rozumianej. Zastosowanie tej pierwszej przesłanki z jednej strony ma umożliwiać pracownikowi pełnienie funkcji związkowej bez pogorszenia dotychczas osiąganego wynagrodzenia, a z drugiej ma chronić pracownika przed pokusami pracodawcy, posiadającego z natury rzeczy sprzeczne ze związkami zawodowymi interesy, przed wykorzystywaniem polityki płacowej do szeroko rozumianego nacisku na pracownika pełniącego funkcje związkowe; 2) charakteru stosunku łączącego osobę zwolnioną od świadczenia pracy z pracodawcą, co należy rozumieć szeroko, nie tylko jako rodzaj umowy, ale również charakter i specyfikę pracy konkretnego związkowca zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy, zwłaszcza w przypadku grup pracowników, których stosunek pracy szeroko regulują przepisy szczególne, a przepisy kodeksu stosuje

się tylko w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami; regulacje szczególne mogą być zawarte w odrębnych ustawach, zwanych zwyczajowo pragmatykami, jak również w przepisach określających organizację oraz formy działania odpowiednich organów zarówno w sferze sprawowania władzy, jak i realizacji świadczeń dla obywateli (wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2010 r., II PK 163/09, Monitor Prawniczy 2010, nr 10, s. 538); 3) zabezpieczenia potrzeb pracodawcy, co nie budzi wątpliwości, ponieważ zwolnienie pracownika od świadczenia pracy oznacza potrzebę jego zastąpienia i wymaga podjęcia czynności gwarantujących przejęcie jego obowiązków, co wymaga niejednokrotnie uprzednio stosownego przeszkolenia i przyuczenia do wykonywania obowiązków, czyli czasu i odpowiedniej organizacji.

Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie przyjmuje argumentację przedstawioną w wyroku z 14 maja 2024 r. (I PSKP 2/24, Legalis nr 3078679), że analiza wydanego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz.U. z 2018 r., poz. 2323) reguluje przede wszystkim tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku pracy, w mniejszym stopniu określa należne świadczenia osobie zwolnionej z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na pełnienie funkcji związkowych. Regulacja dotycząca ustalania wynagrodzenia pracownika zwolnionego ze świadczenia sprowadza się w istocie (nie nastąpiło wydanie nowego rozporządzenia uwzględniającego w pełni zakreślone kryteria) do odesłania zawartego w: § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. do zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 173 Kodeksu pracy i wskazania, że przy ustalaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w okresie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków; § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. do ogólnego odesłania

do norm dotyczących zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy.

Artykuł 172 k.p. ustanawia ogólną zasadę, że za czas urlopu przysługuje pracownikowi wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. W doktrynie podnosi się, że zasada dotycząca sposobu obliczania wynagrodzenia urlopowego w przypadku pobierania przez pracownika zmiennych składników wynagrodzenia, polegająca na obliczaniu łącznej średniej z trzech – bądź w przypadku znacznych wahań – z dwunastu miesięcy, ma na celu przybliżenie wynagrodzenia urlopowego do poziomu wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby, gdyby zamiast korzystania z urlopu świadczył pracę (K. Rączka (w:) M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz do art. 172 k.p., Warszawa 2024). Należy jednak wyjść od tego, że prawo do wynagrodzenia za okres urlopu jest gwarantowane w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP. Przewiduje je także art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 Karty Praw Podstawowych. Zapewnienie pracownikowi w czasie urlopu takiego wynagrodzenia, jakie by otrzymał, gdyby pracował, jest łatwe do realizacji wówczas, gdy otrzymuje on wynagrodzenie w stałej wysokości, niezależnej od wyników jego pracy. Otrzymuje on wówczas wynagrodzenie takie jak przed rozpoczęciem urlopu (na temat uwzględnienia w wynagrodzeniu z tytułu urlopu prowizji wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 22 maja 2014 r., C-539/12; K. Jaśkowski (w:) E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Warszawa, Lex 2024, art. 172 i n.; A. Kosut (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 172). Składnikami wynagrodzenia wpływającymi na wysokość wynagrodzenia urlopowego są w szczególności: premia wypłacana za okresy różnej długości, która jest jednak świadczeniem periodycznym i roszczeniowym (wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2000 r., I PKN 33/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 182), wynagrodzenie za czas dyżuru medycznego oraz wynagrodzenie za czas

przerwy w systemie przerywanego czasu pracy (E. Wronikowska, Akty wykonawcze do Kodeksu pracy. Komentarz, Warszawa 2009, s. 164 i n.). Przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego nie uwzględnia się natomiast wyliczonych enumeratywnie świadczeń, które nie mają charakteru stricte wynagrodzeniowego: jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Wyłączeniu temu podlega w szczególności świadczenie uznaniowe, które nie ma charakteru roszczeniowego i w związku z tym nie może być traktowane jako składnik wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002, nr 3, poz. 77; Ł. Pisarczyk (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 172).

Artykuł 173 k.p. stanowiący podstawę wydania rozporządzenia (zakres regulacji szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego w tym rozporządzeniu jest ograniczony do trzech przepisów), do którego odesłano, nie określa kryteriów, zwłaszcza w zakresie „niwelowania ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej”, co ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia dochodzonych w niniejszej sprawie roszczeń. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) powinno być podstawą ustalenia wynagrodzenia powódki w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy. Wykładnia przepisów rozporządzenia powinna uwzględniać regułę, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie (art. 172 k.p.), a strony mogą w umowie o pracę określić korzystniejszy dla pracownika sposób ustalania wysokości odpraw, obliczanych na podstawie ekwiwalentu za urlop (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2007 r., III PK 20/07, OSNP 2008 nr 17–18, poz. 253; A. Malinowski, Urlopy pracownicze. Komentarz, Warszawa 2010). Na podstawie art. 67 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r., poz. 2215) wydane zostało Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1455).

W doktrynie podnosi się, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego uregulowane jest w art. 172 k.p., ale przepis art. 67 Karty Nauczyciela odzwierciedla powyższą zasadę i stanowi, że za czas urlopu wypoczynkowego nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i zajęcia dodatkowe oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu wszystkich miesięcy danego roku szkolnego, poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego, z tego okresu (B. Zajda (w:) Karta Nauczyciela. Komentarz, red. K. Gawroński, Warszawa 2023, art. 67; M. Szymańska (w:) A. Barański, J. Rozwadowska-Skrzeczyńska, M. Szymańska, Karta Nauczyciela. Komentarz, Warszawa 2018, art. 67). Jeżeli wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i zajęcia dodatkowe uległa zmianie w okresie, z którego oblicza się wynagrodzenia za urlop lub w miesiącu wykorzystywania urlopu, wynagrodzenie to ulega przeliczeniu (J. Jakubowski, M. Zając-Rzosińska (w:) J. Jakubowski, M. Zając-Rzosińska, Karta Nauczyciela. Komentarz, Warszawa 2014, art. 67).

Strona skarżąca podniosła błędną wykładnię Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. do tego rozporządzenia nie odsyła, a zatem jedynie w drodze pewnej analogii można by rozważyć posiłkowanie się tymże rozporządzeniem, natomiast niewywodzenie takowego odesłania do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. z § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r., ponieważ w świetle tej normy wynagrodzenie zwolnionego od świadczenia pracy związkowca ustala się ponownie w przypadku zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik ten byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy. Przepis ten zatem nie dotyczy sytuacji konkretnego związkowca i przeliczenia jego wynagrodzenia na zasadach określonych w § 5 ust. 1 rozporządzenia, ale sytuacji, w której zasady wynagradzania danej grupy zawodowej jako całości, do której należy zwolniony od świadczenia pracy związkowiec, ulegają zmianie. Przepis ten nie mógł zatem stanowić podstawy do indywidualnego ponownego ustalenia wynagrodzenia powódki, ponieważ u podstaw tego przeliczenia nie legły żadne zmiany

wynagradzania tej grupy zawodowej, lecz hipotetyczne założenie co do jej sytuacji, w której znalazłaby się ona, gdyby faktycznie świadczyła pracę na swoim stanowisku od września, co potwierdza trafność zarzutu skargi kasacyjnej dokonania przez Sąd Okręgowy wadliwej wykładni § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. Pierwszeństwo w tym zakresie muszą mieć przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. jako przepisy pochodzące z ustawy szczególnej, dające podstawę do obliczenia wynagrodzenia nauczyciela zwolnionego od świadczenia pracy, uzupełnione aktami prawnymi, do których odsyłają.

Należy zaznaczyć, że w przedmiotowej sprawie, aby twierdzić, że pozwany naruszył treść art. 8 k.p., jak również naruszył cywilnoprawne reguły składania i wykładni oświadczeń woli w stosunkach pracowniczych na podstawie art. 56 k.c. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela i art. 300 k.p. przez jego pominięcie i nieuwzględnienie dotychczas stosowanej praktyki oraz zasad współżycia społecznego, to należy tę okoliczność wykazać. W literaturze przedmiotu i w orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje się, że niniejszą klauzulę, zwłaszcza w prawie pracy należy traktować jako mechanizm wyjątkowy stosowany ostrożnie w ściśle określonych przypadkach. Niewątpliwie stosowanie klauzuli generalnej odsyłającej do reguł pozaprawnych prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa i przełamania domniemania korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego. W praktyce mechanizm nadużycia prawa podmiotowego identyfikowanego z zasadami współżycia społecznego ma istotne znaczenie w sferze praw i wolności związkowych. Zwłaszcza konstrukcja ta może być wykorzystywana w odniesieniu do ochrony trwałości stosunków pracy członków organizacji związkowej. W ustalonym stanie faktycznym sprawy należy jednak uwzględnić wynik wykładni językowej przepisów znajdujących zastosowanie w niniejszej sprawie, a treść zarzutu kasacyjnego, jeżeli w istocie odnosi się do postępowania dowodowego prowadzonego przez Sąd drugiej instancji i rozpoznania przez niego zarzutów apelacyjnych, przy jednoczesnym braku w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia prawa procesowego w tym zakresie, uniemożliwia kasacyjną kontrolę czynności procesowych sądów meriti w tym zakresie.

Pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej świadczy pracę innego rodzaju - na stanowisku związkowym, na które został oddelegowany i okres jego zwolnienia jest czasem przepracowanym. Powódka nie świadczyła pracy na stanowisku nauczyciela, ponieważ od niej została zwolniona i dlatego powstał problem ustalenia jej wynagrodzenia w sposób *quasi* zastępczy, który nie może stanowić dyskryminacyjnego odebrania składników jej wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3a} § 1-3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i art. 18^{3c} k.p.). Istotne znaczenie ma ciągłość zwolnienia powódki od świadczenia pracy, a zatem fakt, że w okresie od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2024 r. została oddelegowana do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Oddziału Związku [...] w K. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w pełnym wymiarze czasu pracy. W takiej sytuacji, biorąc pod uwagę kryterium zawarte w art. 31 ust. 2¹ ustawy związkowej - niwelowania ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, uprawniony jest pogląd, że podstawę obliczenia wynagrodzenia powódki stanowić powinny te same składniki, które przyjęto do ustalenia jej wynagrodzenia, w momencie udzielenia jej zwolnienia od pracy. W ten sposób zachowany zostanie charakter gwarancyjny przypisów związkowych (art. 31 ust. 2 ustawy związkowej), co jest szczególnie istotne, bowiem rolą tych przepisów winno być właśnie zabezpieczenie, także finansowe, pracownika podejmującego aktywność związkową w interesie innych pracowników. Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy powinien uwzględnić ten aspekt w pierwszej kolejności, jak również pogląd Sądu Najwyższego wyżej wyrażony, co do zawartych w § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. odesłań.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na zasadzie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak na wstępie.

[SOP]