



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska (przewodniczący)
SSN Robert Stefanicki
SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W.B.
przeciwko Z. w K.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 kwietnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie
z dnia 13 stycznia 2023 r., sygn. akt III Pa 28/22,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki W.B. na rzecz pozwanego Z. w K., kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami wynikającymi z art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Robert Stefanicki Ewa Stryczyńska Agnieszka Żywicka

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 10 grudnia 2021 r. skierowanym przeciwko Z. w K., W.B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 32.991,33 zł tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za okres od 1 września 2019 r. do 31 grudnia 2021 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Po rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w Koninie wyrokiem z dnia 29 czerwca 2022 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.199,84 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 września 2019 r. do 31 grudnia 2021 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 114,28 zł począwszy od dnia 3 września 2019 r. przez kolejne miesiące poczynając od 2 lub 3 dnia kolejnego miesiąca do 2 grudnia 2021 r. W punkcie 2 wyroku oddalono powództwo, w punkcie 3 zasądzono od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2457zł tytułem kosztów procesu, w punkcie 4 nakazano pobrać od pozwanego kwotę 148,50 zł tytułem części nieuiszczonych kosztów sądowych, w punkcie 5 wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w pozostałej części obciążono Skarb Państwa. Wyrokowi w punkcie 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

W.B. jest zatrudniona w Z. w K. od dnia 1 września 2003 r., a jej stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania od 1 sierpnia 2009 r. Na okres od 1 września 2016 r. do 31 sierpnia 2021 r. powódce powierzono funkcję kierownika szkolenia praktycznego u pozwanego z wysokością dodatku funkcyjnego wynoszącego 15% wynagrodzenia zasadniczego. W trakcie zatrudnienia powódka otrzymywała także dodatek motywacyjny, który był przyznawany u pozwanego na okres 4 miesięcy. Ostatnio powódka miała przyznany dodatek motywacyjny do dnia 31 sierpnia 2019 r.

Powódka pełni funkcję Wiceprezesa Zarządu Oddziału Z. (dalej Z.) w K. od 18 czerwca 2019 r. Począwszy od 1 września 2019 r. korzysta ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

W związku z powyższą okolicznością, pracodawca z dniem 1 września 2019 r. powierzył innemu pracownikowi tj. A.F. funkcje kierownika szkolenia praktycznego, którą dotychczas zajmowała powódka i od 1 września 2019 r. zaprzestano powódce wypłaty dodatku funkcyjnego.

W uchwale nr [...] Rady Miasta K. z 27 czerwca 2018 r. w sprawie określenia regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach, placówkach oświatowych i opiekuńczo-wychowawczych, dla których organem prowadzącym jest Miasto K. określono m.in. wysokość stawek oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków: motywacyjnego i funkcyjnego. W zakresie dodatku funkcyjnego w § 4 pkt 10 uchwały zaznaczono, że dodatek funkcyjny nie przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nauczyciel zaprzestał pełnienia obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem kierowniczym lub sprawowaniem funkcji, a jeżeli zaprzestanie pełnienia obowiązków nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca - od tego dnia.

Od 1 września 2019 r. powódka otrzymywała od pozwanego składniki wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wysługę lat. Pracodawca nie wliczał składników wynagrodzenia w postaci dodatku motywacyjnego, dodatku funkcyjnego, dodatku za pracę w godzinach nadwymiarowych oraz dodatku za pracę przy projektach, o których mowa w art. 35a Karty Nauczyciela.

W okresie od 1 września 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. powódka z tytułu realizacji godzin nadwymiarowych uzyskiwała miesięczne wynagrodzenie w wysokościach: 39,81 zł (wrzesień 2018), 66,35 zł (październik 2018 r.), 53,08 zł (listopad 2018 r.), 227,56 zł (luty 2019 r.), 325,08 zł (marzec 2019 r.), 399,38 zł (kwiecień 2019 r.), 260,06 zł (maj 2019 r.) co daje łącznie kwotę 1371,32 zł a średnio 114,28 zł na miesiąc.

Pracodawca wyjaśniał kwestię obliczania wynagrodzenia dla powódki w związku z jej oddelegowaniem do pracy w Z. u Państwowej Inspekcji Pracy.

W rozpatrywanej sprawie dla Sądu Rejonowego bezspornym było, że powódka zatrudniona jest u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela, dodatkowo od dnia 1 września 2019 r. nieprzerwanie pełni funkcję wiceprezesa Zarządu Oddziału Z. w K., jak i to, że korzysta ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej w pełnym wymiarze czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia stosownie do przepisu art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm. - zwana dalej „ustawą”).

Przy tak ustalonych okolicznościach sprawy w pierwszej kolejności Sąd pierwszej instancji odniósł się do spornej między stronami kwestii dotyczącej rozporządzenia mającego zastosowanie w niniejszej sprawie, a którego treść posłużyła do wyliczenia należnego powodce wynagrodzenia w związku z obowiązkiem zwolnienia jej ze świadczenia pracy na okres kadencji w związku zawodowym.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 31 ust. 21 ustawy 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. Wyrażona w tym przepisie delegacja ustawowa odsyła do 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).

Sąd rozpoznający sprawę przyznał rację stronie powodowej, że w § 5 ust. 1 rozporządzenia jest mowa o tym, że pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy określonych - w przepisach wydanych na podstawie art. 173 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Z kolei przepisy art. 173 k.p. odsyłają do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz.U. Nr. 2, poz. 14 - dalej „rozporządzenie MPiPS”). Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że to rozwiązanie ma zastosowanie wobec osób, których stosunek pracy nie jest regulowany innymi

przepisami szczególnymi. Ustawa o związkach zawodowych ma zastosowanie do różnych grup pracowników, wykonujących różne zawody, stąd też odesłanie nastąpiło do przepisów ogólnych kodeksu pracy. Kodeks pracy nie jest jednak jedynym aktem regulującym treść stosunków pracy. Stosunki pracy niektórych kategorii pracowników są regulowane w sposób swoisty odrębnymi ustawami.

Powódka jest nauczycielem i jej stosunek pracy, a w szczególności istotna z punktu widzenia przedmiotu sprawy kwestia dotycząca wyliczania ekwiwalentu za urlop jest uregulowana w inny sposób, niż to wynika z Kodeksu pracy tj. rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz.U. z 2001 r. Nr 71 poz. 737 z późn. zm. - dalej „rozporządzenie MEN”).

Dalej Sąd Rejonowy przywołał art. 5 k.p., który stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Przepis ten stanowi odzwierciedlenie zasady, że przepis szczególny uchyla działanie przepisu ogólnego i tym samym przepisy szczególne mają pierwszeństwo przed regulacjami z Kodeksu pracy. Te ostatnie z kolei mają rolę subsydiarną i można je stosować tam, gdzie nie ma regulacji wynikającej z przepisów szczególnych albo gdy odrębna regulacja nie jest w pełni wyczerpująca.

Przepisami regulującymi zasady przyznawania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w odniesieniu do nauczycieli są przepisy rozporządzenia MEN, które w sposób wyczerpujący regulują tą kwestię i w tej sytuacji nie ma potrzeby sięgania do przepisów Kodeksu pracy i tym samym rozporządzenia MPiPS.

Mając ustalony akt prawny podlegający zastosowaniu w niniejszej sprawie kolejną kwestią rozważaną przez Sąd Rejonowy była merytoryczna ocena żądań powódki. W.B. domagała się, aby poczynszy od 1 września 2019 r. do 31 grudnia 2021 r. przy uzyskiwanemu przez nią wynagrodzeniu uwzględnić kwoty z tytułu dodatku motywacyjnego, dodatku funkcyjnego, dodatku za pracę w godzinach nadwymiarowych oraz dodatku za pracę przy tzw. projektach unijnych.

W świetle rozporządzenia MEN, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nauczycieli, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia

za urlop wypoczynkowy (§ 6 rozporządzenia). Odesłanie do kwestii związanych z urlopem wypoczynkowym wskazuje, że pracownik w okresie zwolnienia od świadczenia pracy powinien otrzymać takie wynagrodzenie, jakie miałoby miejsce gdyby nie korzystał z tego zwolnienia.

Zgodnie z § 1 ust. 1 rozporządzenia MEN w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy nauczyciela uwzględnia się 1) wynagrodzenie zasadnicze, 2) dodatki za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy, 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, 5) odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy, 6) wynagrodzenie za pracę w święto, 7) jednorazowy dodatek uzupełniający, o którym mowa w art. 30a ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

Zgodnie natomiast z § 1 ust. 2 powołanego wyżej rozporządzenia w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy nauczyciela nie uwzględnia się: wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, 2) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 3) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Rozstrzygając kwestię zapłaty za dodatek motywacyjny czy funkcyjny Sąd Rejonowy wskazał, że dodatki zostały wymienione w rozporządzeniu MEN jako te, które podlegają uwzględnieniu przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego. Z materiału dowodowego wynika, że powódka miała je przyznawane w wysokości określonego procenta od wynagrodzenia zasadniczego tj. 15% wynagrodzenia zasadniczego przy dodatku funkcyjnym oraz 14% wynagrodzenia zasadniczego przy dodatku motywacyjnym.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że wskazane składniki wynagrodzenia uwzględnia się przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu (§ 2 ust. 1 rozporządzenia MEN).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, poczynszy od dnia 1 września 2019 r. powódka nie mogła domagać się przyznania kwoty z tytułu dodatku motywacyjnego, albowiem został on jej przyznany wyłącznie na okres do 31 sierpnia 2019 r.

Oddelegowanie miało miejsce od dnia 1 września 2019 r. i w tym miesiącu (oraz później) powódka nie miała już przyznanego dodatku motywacyjnego. Analogiczna sytuacja występuje, jak zauważył Sąd Rejonowy, jeżeli chodzi o dodatek funkcyjny z tytułu kierownika szkolenia praktycznego. Powódka miała go przyznany co prawda na okres do dnia 31 sierpnia 2021 r., to jednak sytuacja uległa zmianie z chwilą oddelegowania. Od 1 września 2019 r. powódka nie pełniła już tej funkcji i została ona przyznana od tego dnia innej osobie.

Zdaniem Sądu Rejonowego ma rację strona powodowa, że choć powódka nie została formalnie odwołana z tej funkcji, to jednak bezspornym jest, że od 1 września 2019 r. tej funkcji już nie pełniła, a dodatkowo z uchwały Rady Miasta K. z 27 czerwca 2018 r. wynika, że jeżeli zaprzestanie pełnienia obowiązków związanych z funkcją nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, to ten dodatek nie należy się już od tego dnia. Nie bez znaczenia jest także to, że w stosunkach pracy obowiązuje zasada, że nawet w sytuacji, gdy pracodawca podejmuje wadliwe czynności związane ze stosunkiem pracy (np. rozwiązuje umowę o pracę w sposób oczywiście bezprawny), to są one prawnie skuteczne i powodują związany z tym skutek, o ile nie zostaną one zakwestionowane przez pracownika w sposób przewidziany prawem (np. w drodze odpowiedniego powództwa).

Powódka natomiast nie kwestionowała faktu że przestała być kierownikiem szkolenia praktycznego i nie domagała się przywrócenia do pełnienia funkcji.

W odniesieniu do dodatku funkcyjnego Sąd Rejonowy zauważył, że powódki nie dotyczyła sytuacja określona w § 5 ust. 2 rozporządzenia MEN. Przepis ten stanowi, że w przypadku gdy okres wykonywania zadań lub zajęć uprawniających do dodatku funkcyjnego jest krótszy niż okres roku szkolnego, wysokość dodatku oblicza się, mnożąc otrzymywaną stawkę z tego tytułu przez liczbę miesięcy, w których nauczyciel wykonywał zadania lub zajęcia. Uzyskaną kwotę dzieli się przez liczbę miesięcy roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

W przypadku powódki w ogóle nie można mówić o wykonywaniu zadań lub zajęć związanych z funkcją uprawniającą do dodatku, albowiem od początku roku szkolnego w 2019 r. powódka nie pełniła już funkcji.

Według Sądu Rejonowego z powodów powyższych nie można było uwzględnić, aby wynagrodzenie powódki za okres oddelegowania do związku

zawodowego podlegało podwyższeniu o dodatek motywacyjny i funkcyjny. Inną byłaby sytuacja, gdyby powódka miała przyznane dodatki z chwilą rozpoczęcia oddelegowania, gdyż wówczas podlegałyby one uwzględnieniu. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w odniesieniu do powódki.

Kolejną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia była kwestia zasadności domagania się przez powódkę kwoty z tytułu pracy przy projektach, o których mowa w art. 35a Karty Nauczyciela. Jeżeli chodzi o wynagrodzenie za godziny realizowane w ramach programu unijnego, Sąd Rejonowy zauważył, że nie zostały one w żaden sposób wymienione w rozporządzeniu MEN jako podlegające uwzględnieniu przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop. Biorąc pod uwagę, że regulacja dotycząca zachowania przez pracownika oddelegowanego do związku zawodowego prawa do wynagrodzenia ma charakter szczególny, albowiem pracownik nie świadczy wówczas pracy, to nie można rozszerzać tego prawa o te składniki wynagrodzenia, które nie zostały wymienione w rozporządzeniu MEN. Gdyby intencją ustawodawcy było objęcie jako składnika wynagrodzenia, który należy uwzględnić w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy nauczyciela, godziny pracy przy tzw. projektach unijnych to dano by temu wyraz w § 1 pkt 1 rozporządzenia MEN.

Sąd Rejonowy zauważył, że godziny pracy przy projektach o których mowa w art. 35a Karty Nauczyciela nie należy utożsamiać z godzinami ponadwymiarowymi i w ocenie sądu stanowią one odrębny składnik wynagrodzenia nauczyciela. Jakkolwiek art. 35a ust. 1 Karty Nauczyciela odsyła do art. 35 ust. 3 ww. ustawy, a więc do tego jak należy wypłacać wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych lub doraźnych zastępstw, to jednak wynagrodzenie za zajęcia prowadzone w ramach projektów unijnych jest jedynie ustalane tak jak wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw. Nie oznacza to aby miało ono być tak samo traktowane przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop nauczyciela jak godziny ponadwymiarowe czy doraźnych zastępstw.

Powódka domagała się również uwzględniania w jej wynagrodzeniu składnika w postaci realizacji godzin ponadwymiarowych. Wynagrodzenie z tego tytułu zostało wymienione w § 1 rozporządzenia MEN jako podlegające uwzględnieniu przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Bezspornym jest, że powódka tego rodzaju godzin nie realizowała od 1 września 2018 r., co mogłoby sugerować, że także i ten składnik

wynagrodzenia nie powinien zostać uwzględniony w wynagrodzeniu powódki. Jednak nie jest to stanowisko prawidłowe, albowiem rozporządzenie MEN zawiera szczególną dla godzin nadwymiarowych i doraźnych zastępstw regulację dotyczącą tego, w jaki sposób należy je uwzględniać w wynagrodzeniu urlopowym. Zgodnie z § 4 rozporządzenia MEN 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, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego — z tego okresu, przez godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą w miesiącu wykorzystywania urlopu.

Sąd Rejonowy uznaje, że interpretacja tego przepisu powinna polegać na tym, że w sytuacji powódki należy uwzględnić te godziny nadwymiarowe, które były realizowane w roku szkolnym poprzedzającym jej wybór do organizacji związkowej, a zatem w roku szkolnym 2018/2019. Identyczne stanowisko zostało zawarte w wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 9 maja 2013 r. (VII Pa 108/13) oraz w wyrokach Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieście we Wrocławiu z 18 grudnia 2013 r. (IV P 943/13) oraz wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 10 kwietnia 2014 r. (VII P 79/14). Sąd Rejonowy w Koninie podzielił również zawarte w tym ostatnim orzeczeniu stanowisko, że w przypadku ponownego wyboru do pełnienia funkcji związkowej, bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej kadencji w okresie której pracownik korzystał ze zwolnienia od pracy (a tym samym nie miał możliwości realizowania godzin nadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw) należy uwzględniać w/w godziny z okresu roku szkolnego poprzedzającego wybór na pierwszą kadencję.

Kierując się powyższym za uzasadnione należało przyjąć, aby w wynagrodzeniu dla powódki w związku z oddelegowaniem do związku zawodowego uwzględnić godziny nadwymiarowe za okres od września 2018 r. do końca sierpnia 2019 r. i ich średnia miesięczna wysokość wynosiła 114,28 zł. Przemnażając tą wartość przez okres 28 miesięcy (od 1 września 2019 r. do 31 grudnia 2021 r.) daje to łączną kwotę 3.199,84 zł i taka też kwota podlegała zasądzeniu.

Roszczenie dotyczące wypłaty dodatku motywacyjnego, funkcyjnego oraz za godziny pracy przy projektach unijnych podlegały oddaleniu, o czym orzeczono jak w punkcie 2 wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka i pozwana.

Sąd Okręgowy w Koninie wyrokiem z 13 stycznia 2023 r. w pkt I. oddalił apelację wniesioną przez powódkę W.B. od wyroku Sądu Rejonowego w Koninie z 29 czerwca 2022 r.; w pkt II. zasądził od powódki W.B. na rzecz pozwanego Z. w K. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy uznał, że obie apelacje jako niezasadne podlegały oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia, nie naruszając przepisów prawa materialnego ani procesowego i wydał prawidłowe orzeczenie, które należy uzasadnić. Wobec powyższego Sąd Okręgowy przyjął za własne zarówno ustalenia faktyczne jak i prawne.

Zarzuty stron dotyczyły błędnej interpretacji przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczyciela (Dz.U z 2020 r., poz. 1455).

Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka jest nauczycielem dyplomowanym, podlegającym przepisom Karty Nauczyciela. Nie można więc stosować do rozpoznania niniejszej sprawy przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z art. 5 k.p., Kodeks pracy obowiązuje w stosunku do wszystkich pracowników, bez wyjątku, niemniej czyni to dwojako, a mianowicie albo obowiązuje w pełni bezpośrednio, co ma miejsce w większości przypadków, albo pośrednio w sposób pomocniczy w tych przypadkach, w których warunki pracy danej grupy pracowników są regulowane odrębną ustawą. Ustawy te stanowią regulację szczególną w stosunku do przepisów kodeksu pracy. Wówczas obowiązują postanowienia takiej ustawy szczególnej, a kodeks pracy znajduje zastosowanie jedynie w sprawach nieuregulowanych ustawą szczególną.

Właściwie Sąd Rejonowy zastosował i zinterpretował § 4 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001r. Obowiązek taki wynikał wprost z art. 67 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r.,

poz. 2215). Przy obliczaniu wynagrodzenia z tytułu zwolnienia od pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowej należy uwzględnić godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, które były realizowane przez nauczyciela w roku szkolnym poprzedzającym wybór do zarządu zakładowej organizacji związkowej tj. roku szkolnym 2018/2029.

Pracodawca udzielając pracownikowi zwolnienia od pracy z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie organizacji związkowej, jeśli zwolnienie udzielane jest z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, jest zobowiązany ustalić mu wysokość wynagrodzenia za czas zwolnienia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w przypadku nauczycieli aktem właściwym do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy będzie cytowane rozporządzenie. Istotnym dla udzielenia odpowiedzi na pytanie jest przepis § 4, zgodnie z którym wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesięcy danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Z ww. przepisu wynika jednoznacznie, że w wynagrodzeniu należy uwzględnić jedynie te godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, które były realizowane przez nauczyciela w roku szkolnym poprzedzającym wybór do zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wysokość dodatku za godziny nadwymiarowe została prawidłowo ustalona przez Sąd Rejonowy.

W opinii Sądu Okręgowego trafnie również Sąd Rejonowy rozstrzygnął sprawę w zakresie pominięcia pozostałych składników wynagrodzenia powódki, tj. dodatku funkcyjnego, motywacyjnego, wynagrodzenia za zajęcia prowadzone w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej. Dodatki: funkcyjny i motywacyjny można byłoby uwzględnić tylko wówczas, gdyby powódka otrzymała je w miesiącu oddelegowania do pracy w związku zawodowym. Wynika to wprost z treści § 2 cyt. rozporządzenia. Natomiast wynagrodzenie za pracę przy projektach stanowi odrębny składnik wynagrodzenia nauczyciela, nie wymieniony w § 1 rozporządzenia, zatem nie można uwzględnić go w obliczaniu ekwiwalentu za urlop nauczyciela.

W.B. wniosła skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w Koninie, z dnia 13 stycznia 2023 r., w części, w jakiej Sąd drugiej instancji oddalił

apelację powódki; zaskarżonemu wyrokowi zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 1 Konwencji nr [...] Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. poprzez jego niezastosowanie i bezpodstawne przyjęcie, że do zasądzonego na rzecz powódki wynagrodzenia - pomimo jej oddelegowania do pełnienia funkcji związkowych - nie można było wliczyć dodatku motywacyjnego, dodatku funkcyjnego oraz kwoty z tytułu pracy przy projektach, o których mowa w art. 35a Karty Nauczyciela, podczas gdy art. 1 ww. Konwencji stanowi o należytej ochronie pracownika przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy, co oznacza obowiązek dokonywania takiej interpretacji przepisów prawa krajowego, w myśl której, interesy osób pełniących funkcje w związku zawodowym muszą być zabezpieczone przed ingerencją pracodawcy i realizowane w sposób wolny od dyskryminacji w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę;

2. art. 11 Konwencji Nr [...] Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco 9 lipca 1948 r. - poprzez jego niezastosowanie i bezpodstawne przyjęcie, że do zasądzonego na rzecz powódki wynagrodzenia - pomimo jej oddelegowania do pełnienia funkcji związkowych - nie można było wliczyć dodatku motywacyjnego, dodatku funkcyjnego oraz kwoty z tytułu pracy przy projektach, o których mowa w art. 35a Karty Nauczyciela, podczas gdy art. 11 ww. Konwencji odwołuje się do zobowiązania się przez każdego Członka Międzynarodowej Organizacji Pracy (Rzeczpospolita Polska jest jej członkiem od 1919 r.) do zastosowania wszelkich koniecznych i właściwych środków w celu zapewnienia pracownikom i pracodawcom swobodnego wykonywania praw związkowych, co oznacza niedopuszczalność przyjęcia takiej interpretacji przepisów prawa krajowego, która ograniczałaby swobodne wykonywanie praw związkowych oraz usprawiedliwiałaby stawianie w gorszej pozycji osobę podejmującą aktywność związkową;

3. art. 5 k.p. 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, poprzez ich

niewłaściwe zastosowanie polegające na bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd drugiej instancji (a także przez Sąd pierwszej instancji), że to właśnie § 4 ww. rozporządzenia, jako *lex specialis*, stanowi podstawę prawną do wyliczenia wynagrodzenia działaczki związkowej w czasie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, podczas gdy przepisem szczególnym który - na podstawie art. 5 k.p. - powinien znaleźć zastosowanie w zaskarżonym orzeczeniu był § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 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;

4. § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 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 art. 5 k.p. w zw. art. 173 k.p., poprzez bezpodstawne przyjęcie w zaskarżonym orzeczeniu, iż przepis § 5 ust. 1 ww. rozporządzenia nie ma zastosowania do wyliczenia wynagrodzenia powódki, pomimo, że zgodnie z tym przepisem pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy, określony w art. 173 k.p., zaś wedle delegacji ustawowej, przepisem właściwym do wyliczenia wynagrodzenia pracownika oddelegowanego do funkcji związkowych jest § 6 ww. rozporządzenia z 1997 r.;

5. § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli poprzez jego bezpodstawne zastosowanie i przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, iż powołana norma stanowi podstawę prawną wyliczenia wynagrodzenia nauczyciela zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej

i w konsekwencji błędne przyjęcie, że do zasądzonego na rzecz powódki wynagrodzenia - pomimo jej zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji związkowych - nie można było wliczyć dodatku motywacyjnego, dodatku funkcyjnego oraz kwoty z tytułu pracy przy projektach, o których mowa w art. 35a Karty Nauczyciela;

6. § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop w zw. z art. 5 k.p. oraz w zw. z art. 173 k.p., poprzez niezastosowanie normy § 6 ww. rozporządzenia, jako podstawy prawnej wyliczenia wynagrodzenia należnego powódce, będącej osobą zwolnioną z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej i w konsekwencji błędne przyjęcie, że do zasądzonego na rzecz powódki wynagrodzenia - pomimo jej oddelegowania do pełnienia funkcji związkowych - nie można było wliczyć dodatku motywacyjnego, dodatku funkcyjnego oraz kwoty z tytułu pracy przy projektach, o których mowa w art. 35a Karty Nauczyciela.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Koninie z 13 stycznia 2023r., w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty, tj. uwzględnienie powództwa sformułowanego w pozwie wniesionym w dniu 10 grudnia 2021 r.; z ostrożności procesowej, tj. gdyby Wysoki Sąd uznał, iż nie zachodzą podstawy do orzeczenia co do istoty sprawy, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Koninie w zaskarżonej części oraz o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Koninie i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Nadto skarżąca wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty podniesione w skardze kasacyjnej okazały się niezasadne, dlatego skarga została oddalona.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw kasacyjnych, a z urzędu bierze pod uwagę jedynie nieważność postępowania. Zakres dopuszczalnej kognicji wyznacza strona skarżąca, która na mocy art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. powinna przedstawić podstawy kasacyjne, natomiast granice tych podstaw wyznaczają zarzuty naruszenia wskazanych przepisów prawa. W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione tylko w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi i granicami zaskarżenia.

Zarzuty sformułowane w rozpoznawanej sprawie sprowadzają się do błędnego zastosowania norm prawa materialnego przez sądy obu instancji tj. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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. 1997.2.14), oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz.U. z 2020 r., poz. 1455) do sposobu ustalenia wynagrodzenia pracownika- nauczyciela zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej w pełnym wymiarze pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas sprawowania tej funkcji (wiceprezesa Zarządu Oddziału Z. w K.).

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się zatem do ustalenia, który z wymienionych aktów prawnych znajduje pierwszeństwo do sposobu ustalenia wynagrodzenia nauczyciela oddelegowanego do pełnienia członka zarządu związku zawodowego. Innymi słowy, problem niniejszej skargi kasacyjnej ogniskuje wokół normy art. 5 k.p., który z wyżej wymienionych aktów normatywnych ma charakter ogólny a który szczególny (odrębny), mając na uwadze sposób zorganizowania systemu prawnego w tym przede wszystkim reguły posługiwania się przepisami ogólnymi i szczególnymi, a w dalszej kolejności prawidłowość zastosowania tychże przepisów przez sądy *meriti* w niniejszej sprawie.

Analizę zarzutów kasacyjnych należy rozpocząć od przypomnienia, że zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r., poz. 440) - dalej u.z.z., pracownikowi przysługuje zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługują: 1) uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową; 2) prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem. Z wnioskiem o zwolnienie występuje do pracodawcy dana organizacja związkowa. Na podstawie § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 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 okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, wynagrodzenie ustala się na zasadach obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 173 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w okresie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków. Z kolei art. 173 k.p. stanowi, że Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Na podstawie delegacji z art. 173 k.p. zasady te reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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. z 1997 r. Nr 2, poz.14). Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego nauczycieli reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania

wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz.U. z 2020 r., poz. 1455).

Przechodząc do odpowiedzi na zarzuty kasacyjne podkreślenia wymaga, że ocena prawidłowości zastosowanych przepisów prawa materialnego przez sądy *meriti* determinowana jest faktem, iż skarżąca jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym u pozwanego na podstawie umowy o pracę oddelegowanym do pracy w Zarządzie Oddziału Z., a stosownie do przepisu art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych powódce przysługiwało wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy u pozwanego. Zatem zgodnie z dyspozycją zawartą w art. 5 k.p. stosunek pracy tej kategorii pracowników reguluje ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2024 r., poz. 986) a w konsekwencji również rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli. Dopiero w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami stosuje się przepisy kodeksu pracy i akty wykonawcze wydane na podstawie odesłań zawartych w kodeksie pracy czyli np. na podstawie delegacji z art. 173 przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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. 1997.2.14), które jest aktem ogólnym wobec rozporządzenia MEN.

Skarżąca mimo oddelegowania do pełnienia funkcji związkowych, nadal pozostaje zatrudniona na stanowisku nauczyciela u pozwanego zatem zastosowanie znajdują przepisy pragmatyki tej grupy zawodowej. Sytuacji tej nie zmienia fakt, że świadczy pracę ale innego rodzaju więc okres jej zwolnienia jest czasem przepracowanym. Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie prowadzi do wniosku i tezy, jaką stawia powódka. Nie jest bowiem nieprawdą, że powódka nie świadczyła pracy na stanowisku nauczyciela, bo od niej została zwolniona i dlatego powstał problem ustalenia jej wynagrodzenia w sposób quasi zastępczy. Jak też z kolei Sąd Okręgowy nie kwestionuje, że powódka realnie świadczy pracę na stanowisku związkowym, na które została oddelegowana.

Nie ma racji Skarżąca, jakoby ustawa o związkach zawodowych była aktem szczególnym do Karty Nauczyciela, która jest aktem szczególnym do Kodeksu Pracy. Są one pozbawione logiki i sprzeczne z rzeczywistym układem aktów prawnych w polskim systemie prawnym. Należy bowiem zgodzić się z pozwaną, że do związków zawodowych nie należą tylko nauczyciele. Tym samym ustawa o związkach zawodowych nie może stanowić *lex specialis* do Karty Nauczyciela. Jest to bowiem ustawa regulująca inną kwestię: możliwość tworzenia organizacji przez pracowników w celu ochrony swoich interesów. Trudno zatem uznać, aby ustawa o związkach zawodowych stanowiła *lex specialis* do Karty Nauczyciela czy Kodeksu Pracy. Przedmiot regulacji zawarty w ustawie o związkach zawodowych jest bowiem odmienny od przedmiotu Karty Nauczyciela czy Kodeksu Pracy, które normują warunki zatrudniania pracowników. Kodeks pracy i ustawa o związkach zawodowych w systemie prawnym występują w relacji poziomej, a nie pionowej (jak Kodeks Pracy z Kartą Nauczyciela).

Chybiony jest zatem zarzut jakoby doszło do naruszenia § 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. Przepis ten odsyła bowiem do art. 173 k.p., niemniej jednak Sądy *meriti* dokonały prawidłowej wykładni tego przepisu uwzględniając treść art. 5 k.p., co przemawia za stosowaniem do nauczycieli oddelegowanych do prac związkowych rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli. W treści uzasadnień obu wyroków słusznie wskazano, że regulacja art. 5 k.p. „stanowi odzwierciedlenie zasady, że przepis szczególny uchyla działanie przepisu ogólnego i tym samym przepisy szczególne mają pierwszeństwo przed regulacjami z Kodeksu pracy. Te ostatnie z kolei mają rolę subsydiarną i można je stosować tam gdzie nie ma regulacji wynikającej z przepisów szczególnych albo gdy odrębna regulacja nie jest w pełni wyczerpująca”.

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nauczycieli ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Oznacza to, że składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu, (§ 6 ust. 1 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia MEN). Z kolei wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesięcy 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 (§ 4 rozporządzenia MEN).

Nie jest zasadny zarzut niezastosowania § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, który wymienia składniki wynagrodzenia nieuwzględniane w wynagrodzeniu naliczanym za czas oddelegowania do pracy związkowej. Z uwagi na fakt, że rozporządzenie to ma charakter ogólny w stosunku do rozporządzenia MEN, (o czym była mowa wyżej) bo dotyczy wszystkich pracowników, wobec których nie wprowadzono regulacji szczególnych, nie wymienia ono składników wynagrodzenia z wszystkich możliwych stosunków pracy. Tym samym przy próbie zastosowania rozporządzenia MPIPS powstałaby wątpliwość, pod który punkt § 6 zakwalifikować każdy z dodatków, którego dochodzi skarżąca.

W rozpoznawanej sprawie w świetle ustalonego stanu faktycznego sądy dokonały prawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego i ustaliły wysokość wynagrodzenia skarżącej na czas oddelegowania do pełnienia funkcji w zarządzie związku zawodowego. Sąd drugiej instancji obszernie w uzasadnieniu wyroku wskazał w jakim zakresie i jakie przepisy winny mieć zastosowanie w analizowanej sytuacji powódki (*vide*: uzasadnienie zaskarżonego wyroku).

Nie potwierdziły się również zarzuty naruszenia art. 1 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. i art. 11 Konwencji Nr [...] Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności

związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco 9 lipca 1948 r. Sąd Najwyższy nie dostrzega aby zastosowanie przepisów rozporządzenia MEN do sposobu ustalenia wynagrodzenia nauczyciela oddelegowanego do pełnienia funkcji w zarządzie organizacji związkowej stanowiło przejaw dyskryminacji i prowadziło do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy oraz jakoby niewliczenie dodatku motywacyjnego, dodatku funkcyjnego oraz kwoty z tytułu pracy przy projektach, o których mowa w art. 35a Karty Nauczyciela, ograniczało swobodne wykonywanie praw związkowych oraz stawiało osobę podejmującą aktywność związkową w gorszej pozycji do innych pracowników. Z ustalonego stanu faktycznego nie wynika jakikolwiek akt dyskryminacji powódki z powodu jej aktywności związkowej. Brak jest związku przyczynowo – skutkowego między zmianą wynagrodzenia skarżącej a sprawowaną przez nią funkcją w związku zawodowym. Nieuwzględnienie dodatków, których zasądzenia domagała się powódka, nie wynikało z faktu pełnienia funkcji związkowej, a z treści rozporządzenia MEN. Jak wskazał pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną, taki sposób naliczania wynagrodzenia w czasie urlopu, (czy wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop) praktykowany jest od lat w placówce pozwanego, wobec wszystkich innych pracowników pozwanego zespołu szkół. Należy zatem zauważyć, że ustalenie wynagrodzenia nauczyciela-działacza związkowego, w sposób jak oczekuje skarżąca, powodowałoby jego uprzywilejowaną pozycję wobec innych nauczycieli nie prowadzących aktywności związkowej.

Tymczasem w orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji, a przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 marca 2021 r., II PSKP 14/21, LEX nr 3177700; 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6; 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376).

Kierując się przedstawionymi argumentami, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

M.G.

[SOP]