



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk

SSA Marek Szymanowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. Ć.
przeciwko Szkole Podstawowej [...] w D.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 maja 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Sosnowcu
z dnia 19 grudnia 2022 r., sygn. akt VII Pa 30/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Sosnowcu, pozostawiając temu Sądowi
orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2022 r. Sąd Rejonowy w Dąbrowie Górniczej oddalił powództwo w całości M. Ć. o zasądzenie od Szkoły Podstawowej [...] w D. kwoty 31.797,05 zł, wraz z odsetkami oraz kosztami postępowania - tytułem wyrównania należnego jej wynagrodzenia za okres od września 2019 r. do listopada 2021 r., bowiem w tym okresie powódka otrzymała wynagrodzenie - uwzględniające wyłącznie płacę zasadniczą i dodatek za staż pracy, podczas gdy powinien zostać doliczony także dodatek motywacyjny, wynagrodzenie za 2 godziny zastępstw doraźnych, wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i dodatek za wychowawstwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zatrudniona jest Szkole Podstawowej [...] w D. od 1 września 2004 r. na stanowisku nauczyciela. Zgodnie z aktem mianowania powódce przysługuje: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, inne dodatki odpowiednio do jakości świadczonej pracy, wykonywania dodatkowych zadań oraz trudnych, uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunków pracy, wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe oraz za godziny doraźnych zastępstw, inne świadczenia w wysokości i na zasadach określonych przepisami ustawy Karta Nauczyciela oraz przepisami wydаныmi na podstawie tej ustawy. Pismem z 28 lutego 2017 r. powódce przyznano na okres od 1 marca 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. dodatek motywacyjny w wysokości 8% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie. Począwszy od września 2019 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.817 zł miesięcznie. Począwszy od września 2020 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 4.046 zł miesięcznie. Pismem z dnia 21 marca 2017 r. Międzyzakładowa Komisja NSZZ „S.” Pracowników Oświaty w D. zwróciła się do pozwanej o oddelegowanie powódki do pracy na pełny etat w zarządzie Międzyzakładowej Organizacji Związkowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na okres od 1 kwietnia 2017 r. do 31 marca 2018 r. Pozwana wyraziła zgodę na oddelegowanie powódki na powyższy okres. Wynagrodzenie na okres od 1 kwietnia 2017 r. do 31 marca 2018 r. ustalono powódce według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z tych składników, jakie przysługiwały powódce przed oddelegowaniem, w tym z uwzględnieniem dodatku motywacyjnego, wynagrodzenia za godziny zastępstw doraźnych i za godziny nadwymiarowe oraz dodatku za wychowawstwo. Pismem z dnia 26 marca 2018 r. Międzyzakładowa

Komisja NSZZ „S.” Pracowników Oświaty w D. zwróciła się do pozwanej o przedłużenie oddelegowania powódki do pracy na pełny etat w zarządzie Międzyzakładowej Organizacji Związkowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na okres do 31 marca 2022 r. (od 1.04.2018 r.), na co pozwana wyraziła zgodę. Pozwana początkowo wypłacała powódce wynagrodzenie na dotychczasowych zasadach, jednakże od września 2019 r. zaczęła wypłacać powódce wynagrodzenie w wysokości obejmującej jedynie wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy. Pismem z dnia 21 października 2019 r. pozwana wyjaśniła, że wobec oddelegowania powódki na kolejną kadencję, wynagrodzenie należało przeliczyć na nowo, zgodnie z wysokością składników przysługujących w okresie sprzed kolejnego oddelegowania.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy wskazał, że spór stron w niniejszej sprawie dotyczył interpretacji przepisów prawa i sprowadzał się do kwestii czy przy udzieleniu przez pracodawcę kolejnego zwolnienia od świadczenia pracy, w związku z przedłużeniem oddelegowania pracownika do pełnienia funkcji w organizacji związkowej, które to zwolnienie następuje bezpośrednio po zakończeniu okresu poprzedniego zwolnienia, pracodawca jest uprawniony do ponownego ustalenia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi oddelegowanemu w okresie kolejnego zwolnienia od świadczenia pracy, czy też powinien wypłacać przez okres kolejnego zwolnienia od świadczenia pracy wynagrodzenie ustalone przy pierwszym zwolnieniu od świadczenia pracy. W ocenie Sądu Rejonowego zgodnie z regulacją § 1 rozporządzeniem 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, pracodawca zwalnia osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej na podstawie wniosku zarządu tej organizacji, zaś obligatoryjnym elementem tego wniosku jest określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy (§ 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 4). Zgodnie z § 2 rozporządzenia, zwolnienia od pracy udziela się na wskazany przez

zarząd zakładowej organizacji związkowej okres, o którym mowa w § 1 ust. 2 pkt 4. W przypadku gdy proponowany we wniosku, o którym mowa w § 1, początek okresu zwolnienia od pracy przypada przed upływem 14 dni, licząc od dnia złożenia wniosku, początek okresu zwolnienia od pracy ulega odpowiedniemu przesunięciu. Stosownie zaś do treści § 5 ust. 1 rozporządzenia, 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. 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. W myśl § 5 ust. 2 rozporządzenia wynagrodzenie ustala się ponownie w przypadku zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy. Przepisami regulującymi obliczanie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w odniesieniu do nauczycieli są wyłącznie przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli. Zgodnie z tym rozporządzeniem, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nauczycieli, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (§ 6 rozporządzenia). Zgodnie z § 1 tego rozporządzenia, w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy nauczyciela uwzględnia się: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy, wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie za pracę w święto, jednorazowy dodatek uzupełniający, o którym mowa w art. 30a ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. W myśl § 2 powołanego wyżej rozporządzenia, 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, z zastrzeżeniem ust. 2. Jak wynika z ust. 2, 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. Stosownie zaś do treści § 3, wynagrodzenie, o którym mowa w § 1 ust. 1 pkt 4-6, oblicza się, dodając otrzymane wynagrodzenie w poszczególnych miesiącach roku szkolnego, a następnie uzyskaną kwotę dzieli się przez liczbę miesięcy roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Zgodnie zaś z § 4, 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.

W ocenie Sądu Rejonowego jak wynika z § 1 i 2 powołanego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r., obligatoryjnym elementem wniosku zakładowej organizacji związkowej o zwolnienie osoby wykonującej pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy jest wskazanie okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, zaś pracodawca akceptując wniosek, udziela zwolnienia na tenże - ściśle sprecyzowany - okres. Zgodnie zaś z § 5 tego aktu, „pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego (...)”. Wykładnia językowa powyższych przepisów prowadzi do jednoznacznego wniosku, że nawet jeżeli kolejne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (wynikłe z kolejnego oddelegowania) następuje bezpośrednio po poprzednim w taki sposób, że pomiędzy okresami zwolnienia nie występuje przerwa czasowa, w trakcie której pracownik świadczyłby pracę, to powyższe nie zmienia faktu, iż w świetle treści rozporządzenia następuje to na podstawie dwóch odrębnych wniosków organizacji związkowej i dwóch odrębnych oświadczeń pracodawcy o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, a każdy z tych wniosków i każde z tych oświadczeń ściśle precyzuje okres zwolnienia. Nie budzi wątpliwości zdaniem Sądu Rejonowego, że skoro

wynagrodzenie należy ustalić pracownikowi, w okresie zwolnienia od pracy, należy przez to rozumieć okres każdego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z osobna. W tej sytuacji pozwana, przy pierwszym zwolnieniu z obowiązku świadczenia przez powódkę pracy — na okres od 1 kwietnia 2017 r. do 31 marca 2018 r., powinna ustalić i faktycznie ustaliła oraz wypłacała powódce wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy, z uwzględnieniem składników wynagrodzenia przysługujących powódce w okresie przed 1 kwietnia 2017 r.

Po upływie okresu pierwszego zwolnienia z obowiązku świadczenia przez powódkę pracy, na skutek kolejnego wniosku o zwolnienie i jego uwzględnienia, właściwym było ponowne ustalenie wynagrodzenia powódki, z uwzględnieniem składników wynagrodzenia przysługujących powódce przed okresem kolejnego zwolnienia, tj. przed 1 kwietnia 2018 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji nie zasługiwało na akceptację stanowisko powódki, jakoby z uwagi na treść § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r., niezależnie od liczby udzielonych powódce zwolnień z obowiązku świadczenia pracy (związanych z liczbą wniosków o oddelegowanie), jej wynagrodzenie powinno pozostać niezmiennie począwszy od wynagrodzenia ustalonego przy pierwszym zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Przepis § 5 ust. 2 tego aktu należy odczytywać uwzględniając treść § 5 ust. 1. Należy rozumieć go w ten sposób, że reguluje on zasady ponownego ustalenia wynagrodzenia w czasie trwania konkretnego okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, którego ramy czasowe określa wniosek organizacji związkowej i oświadczenie pracodawcy o jego akceptacji. Jak już wskazano, każdy z okresów zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, wynikający z kolejnych z wniosków związku i oświadczeń o ich akceptacji przez pracodawcę, należy traktować jako osobny okres zwolnienia w rozumieniu tego rozporządzenia. W rezultacie § 5 ust. 2 rozporządzenia nie stoi na przeszkodzie przeliczeniu i ustaleniu nowej wysokości wynagrodzenia, należnego w okresie kolejnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a przeciwnie - z powołanych przepisów wskazanego rozporządzenia wynika, że prawidłowym jest działanie pracodawcy polegające na ustaleniu wysokości

wynagrodzenia na nowo przy każdym kolejnym zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Nie było sporne, że w okresie roku szkolnego 2017/2018 powódka nie wykonywała zadań, które uprawniałyby ją do otrzymania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i doraźnych zastępstw, w dacie kolejnego oddelegowania nie przysługiwały jej też inne zmienne składniki wynagrodzenia. Jak wynika z aktu mianowania powódki, stałymi składnikami jej wynagrodzenia było wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za wysługę lat. W konsekwencji, zgodnie z § 2 i 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 powódki w okresie kolejnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (od 1 kwietnia 2018 r. do 31 marca 2022 r.) składać się powinno z przysługującej powódce stawki zasadniczej oraz dodatku za wysługę lat i tak też było wypłacane przez pozwaną w spornym okresie.

Przejęty przez Sąd Rejonowy pogląd prawny przesądził o oddaleniu powództwa i obciążenia powódki kosztami procesu strony pozwanej.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2022 r. Sąd Okręgowy w Sosnowcu oddalił apelację powódki i zasądził od niej na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy dostrzegł, że wszystkie zarzuty apelacji stanowią powtórzenie argumentacji prawnej, którą powódka posługiwała się przed Sądem Rejonowym, a która to argumentacja została przekonująco i wyczerpująco obalona w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, a Sąd Okręgowy wywody te podzielił w całości, co wobec bezsporności stanu faktycznego przesądzało o niezasadności apelacji.

Zdaniem Sądu Okręgowego problem z interpretacją przepisów stanowiących przedmiot niniejszego postępowania sprowadza się do faktu, iż rekonstrukcja normy prawnej zakłada konieczność skorzystania z kaskadowego odesłania skonstruowanego przez prawodawcę, najpierw do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (§ 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 2018 r.), a później do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (§ 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 2020 r.), jednocześnie z uwzględnieniem różnic jakie wynikają ze specyfiki urlopu wypoczynkowego (dla którego ekwiwalent należy obliczyć) i delegowania do pełnienia funkcji w organizacji związkowej. Kluczową dla

rozstrzygnięcia sprawy jest treść § 2 ust. 1 i 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu, zgodnie z którymi: „*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*”, a „*Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesięcy danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu*”. W okresie pierwszego delegowania powódka otrzymywała dodatki za wychowawstwo, za godziny zastępstw doraźnych i za godziny ponadwymiarowe oraz dodatek motywacyjny, dlatego, że - chociaż ani nie sprawowała wychowawstwa, ani nie wykonywała zastępstw doraźnych i nie pracowała w godzinach ponadwymiarowych, bezpośrednio przed rozpoczęciem delegowania powódka te dodatki otrzymywała. Kolejna delegacja wiąże się jednak z koniecznością ponownego ustalenia wysokości wynagrodzenia i relewantną kwotą musi tu być nie kwota wynagrodzenia sprzed pierwszej delegacji - skoro brak ku temu podstawy prawnej - ale kwota wynagrodzenia jakie otrzymywałaby powódka przed rozpoczęciem delegacji, gdyby faktycznie świadczyła pracę. Nie jest bowiem powiedziane, jak słusznie zauważa pozwana i nie ma też takiego domniemania, że powódka w tym czasie pracowałaby w godzinach ponadwymiarowych, realizowała doraźne zastępstwa albo, że powierzone byłoby jej wychowawstwo.

Dodatkowo Sąd Okręgowy podkreślił, że wynagrodzenie za okres faktycznego nieświadczenia pracy, stanowi wyjątek, bowiem zasadą jest że wynagrodzenie należy się bowiem jedynie za pracę wykonaną (art. 80). Przepisów wyjątkowych nie należy zaś wyklądać rozszerzająco, zwłaszcza gdy wykładnia ta może godzić także w konstytucyjnie gwarantowaną zasadę równości wobec prawa - w tym wypadku równości nauczycieli, którzy faktycznie sprawowali wychowawstwo, pracowali w godzinach ponadwymiarowych i realizowali doraźne zastępstwa oraz nauczycieli, którzy robili to przed wielu laty, obecnie działając w organizacjach związkowych. Nietrafny jest też w ocenie Sądu Okręgowego odwoływanie się przez powódkę do art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, bowiem przepis ten mówi wyłącznie o tym, że zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem danego stopnia awansu zawodowego

nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał dany stopień awansu, natomiast zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły od pierwszego dnia danego miesiąca kalendarzowego. Abstrahując już od kwestii tego czy przepis ten może znaleźć zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym, to zmiana wynagrodzenia powódki istotnie następowała począwszy od pierwszego dnia każdego miesiąca (w wypadku drugiego delegowania — od października 2019 r., chociaż oczywiście mogło być nastąpić już od 1 kwietnia 2019 r., k. 17).

W skardze kasacyjnej od tego wyroku wywiedzionej powódka zaskarżyła go całości i zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej nie świadczy pracy podczas, gdy prawidłowa wykładnia prowadzi do wniosku, że świadczy pracę ale innego rodzaju i okres jego zwolnienia jest czasem przepracowanym;

- § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów 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 z dnia 27 listopada 2018 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 2323) w zw. z art. 31 ust. 2 i 2¹ ustawy o związkach zawodowych i § 1, 2, 4 i 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli z dnia 26 czerwca 2001 r. (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1455 ze zm.) poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że wynagrodzenie powódki w okresie kolejnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (od 1 kwietnia 2018 r. do 31 marca 2022 r.) składać się powinno wyłącznie z przysługującej powódce stawki zasadniczej oraz dodatku za wysługę lat, a nie być ustalane również w oparciu o składniki wynagrodzenia za pracę, które przysługiwały powódce bezpośrednio przed datą

pierwszego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, również w przypadku gdy zwolnienie to trwa nieprzerwanie i nie jest oddzielone okresem świadczenia pracy,

- art. 39 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela *a contrario* poprzez błędną wykładnię i uznanie za niesprzeczne z tym przepisem dokonanie przez pozwaną w trakcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jednostronnej i niekorzystnej zmiany warunków wynagrodzenia.

Wskazując na powyższe zarzuty w skardze wniesiono o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego w Sosnowcu i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego, „względnie” o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji poprzez uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwane Szkoła wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki jest zasadna, aczkolwiek nie wszystkie zarzuty okazały się trafne. Rozważania w sprawie celowym jest rozpocząć do przywołania art. 31 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854), który 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 zatem jednocześnie istotne kryteria, które organ uprawniony do wydania rozporządzenia powinien wziąć pod uwagę. Wydane rozporządzenie powinno zatem uwzględniać trzy poniższe kryteria:

1. kryterium niwelowania ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, co zdaniem Sądu Najwyższego powinno oznaczać, 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 we ewentualnym wzroście wynagrodzenia wynikającego z przepisów dotyczących jego grupy zawodowej szeroko rozumianej. Zastosowanie tego kryterium 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. kryterium 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 (pragmatyki), a przepisy kodeksu stosuje się tylko w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 k.p.).

3. kryterium zabezpieczenia potrzeb pracodawcy, co jest zrozumiałe, bo zwolnienie pracownika od świadczenia pracy oznacza potrzebę jego zastąpienia i wymaga podjęcia czynności zapewnianiających przejęcie jego obowiązków, co wymaga czasu i odpowiedniej organizacji.

Już *prima facie* widać, że określone w delegacji kryteria były kompleksowe i przemyślane, mimo to przy wypełnieniu delegacji w ważnej społecznie kwestii nie zostały w pełni uwzględnione. Do takiego bowiem wniosku prowadzi 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. poz. 2323). Postanowienia tego rozporządzenia regulują przede wszystkim tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku pracy ale jednocześnie regulacja ta jest uboga, gdy chodzi o określenie należnych świadczeń osobie zwolnionej z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na pełnienie funkcji związkowych. Cała regulacja dotycząca ustalania wynagrodzenia pracownika zwolnionego ze świadczenia sprowadza się w istocie się do odesłania zawartego:

1. w § 5 ust. 1 do 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. Dodano jedynie, że 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;

2. w § 5 ust. 2 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.

Nie można zatem nie dostrzec, że udzieloną w art. 31 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez ustawodawcę Radzie Ministrów delegację nie wykonano prawidłowo, skoro w istocie nie nastąpiło wydanie nowego aktu (rozporządzenia) uwzględniającego w pełni określone kryteria lecz poprzez odesłanie do istniejącego już rozporządzenia wydanego bez uwzględnienia takowych kryteriów, na innej podstawie. Artykuł 173 Kodeksu pracy stanowiący podstawę wydania rozporządzenia, do którego odesłano nie określa bowiem kryteriów, a przecież jak wspomniano wyżej zamieszczenie tych kryteriów w ustawie związkowej nie jest przypadkowe, co dotyczy zwłaszcza kryterium opisanego jako „*niwelowanie ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej*

organizacji związkowej”, które ma pierwszorzędne znaczenie z punktu widzenia dochodzonych w niniejszej sprawie roszczeń.

Wydane na podstawie delegacji z art. 173 k.p. rozporządzenie, o którym mowa w powołanym wyżej § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. to 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 z późn. zm.) i to ono powinno być podstawą ustalenia wynagrodzenia powódki w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy.

Sądy *meriti* uznały nadto, że w stosunku do powódki, która jest nauczycielem zastosowanie mają przepisy rozporządzenia rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1455), tyle tylko, że § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia (...) do tegoż rozporządzenia jak widać z dotychczasowego wyводу nie odesłano, co zapewne jest kolejnym mankamentem tegoż rozporządzenia. Pewnie racjonalne byłoby, w przypadku nauczycieli, stosowanie do ustalenia ich wynagrodzenia przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli, ale konstrukcja zawartego odesłania nie prowadzi do niego, a zatem jedynie w drodze pewnej analogii można by rozważyć posiłkowanie się tymże rozporządzeniem. Nietrafne jest wywodzenie takowego odesłania do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad (...) z § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r., a tak jak się zdaje czyni Sąd Okręgowy, bowiem przepis ten dotyczy zupełnie innej kwestii. W świetle tej normy wynagrodzenie pracownika (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. Już pierwsza analiza jego treści prowadzi do wniosku, że przepis ten nie dotyczy sytuacji konkretnego związkowca i przeliczenia jego konkretnego wynagrodzenia

(na zasadach określonych w § 5 ust. 1 rozporządzenia) lecz dotyczy on takiej sytuacji, w której zasady wynagradzania danej grupy zawodowej jako całości, do której należy zwolniony od świadczenia pracy związkowiec, ulegają zmianie jak np. podwyżka wprowadzona rozporządzeniem Ministra Edukacji z dnia 19 lutego 2024 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. poz. 234). Przepis ten nie mógł zatem stanowić podstawy do indywidualnego ponownego ustalenia wynagrodzenia powódki, bowiem u podstaw tego przeliczenia nie legły żadne zmiany wynagradzania tej grupy zawodowej (nauczycieli), lecz hipotetyczne założenie co do jej sytuacji, w której znalazłaby się ona na gdyby faktycznie świadczyła pracę na swoim stanowisku od września. Tak rozumiany § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia (...) stał tym bardziej na przeszkodzie ustalaniu wynagrodzenia powódki powtórnie w trakcie już udzielonego jej kolejnego zwolnienia (1 kwietnia 2018 r.).

Odnosząc to co powyżej, uwypuklono do wykreowanych w skardze kasacyjnej zarzutów - to zdaniem Sądu Najwyższego - powyższy wywód potwierdził trafność zarzutu dokonania przez Sąd Okręgowy wadliwej wykładni § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia (...).

Nie do końca natomiast jest zrozumiały zarzut obrazy art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej nie świadczy pracy podczas, gdy prawidłowa wykładnia prowadzi do wniosku, że świadczy pracę ale innego rodzaju i okres jego 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 jest trafny zarzut naruszenia art. 39 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, bowiem w tym zakresie trzeba podzielić wątpliwości Sądu Okręgowego, czy przepis ten może znaleźć zastosowanie do sytuacji powódki. Pierwszeństwo w tym zakresie muszą mieć bowiem przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia (...) jako przepisy pochodzące z ustawy szczególnej, dające podstawę do obliczenia wynagrodzenia nauczyciela zwolnionego od świadczenia pracy, uzupełnione aktami prawnymi, do których odsyłają.

Zdaniem Sądu Najwyższego wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego istotne znaczenie ma też ciągłość zwolnienia powódki od świadczenia pracy a zatem fakt, że po upływie zwolnienia udzielonego na okres od 1 kwietnia 2017 r. do 31 marca 2018 r., została ona ponownie zwolniona na okres od 1 kwietnia 2018 r. do 31 marca 2022 r. Po upływie bowiem pierwszego zwolnienia powódka nie świadczyła pracy, z której uzyskane wynagrodzenie mogłoby stanowić podstawę do ustalenia jej wynagrodzenia na okres drugiego zwolnienia od pracy. W takiej sytuacji, biorąc pod uwagę kryterium zawarte w art. 31 ust. 2¹ ustawy związkowej, które w wydanym rozporządzeniu nie uwzględniono w stopniu wystarczającym, a mianowicie kryterium niwelowania ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej – uprawniony jest pogląd, że podstawę obliczenia jej wynagrodzenia powódki stanowić powinny te same składniki, które przyjęto do ustalenia jej wynagrodzenia, w momencie udzielenia jej pierwszego zwolnienia od pracy. Tylko bowiem w ten sposób zachowany zostanie charakter gwarancyjny przypisów związkowych, 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. w sprawie trybu udzielenia (...) odesłań.

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

[SOP]

[ms]