

Wyrok z dnia 7 maja 1998 r.

I PKN 73/98

Przepis zakładowego układu zbiorowego pracy stanowiący, że wynagrodzenie będzie obliczane na podstawie stawki nie niższej od 50% najniższego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, uprawnia pracowników do dochodzenia roszczeń o wyrównanie wynagrodzeń, ale tylko wówczas, gdy podstawa ich obliczania została ustalona na niższym poziomie.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 maja 1998 r. sprawy z powództwa Anny K. przeciwko "H." Sp. z o.o. w likwidacji w W., Oddział Spółki - Zakład Przetwórstwa Owocowo-Warzywnego w R. i "H." Holding SA w P. O/Zakład Przetwórstwa Owocowo-Warzywnego w R. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 4 listopada 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powódka Anna K. wniosła o zasądzenie od Spółki z o.o. "H."-Oddział-Zakład Przetwórstwa Owocowo-Warzywnego w R. wyrównania wynagrodzenia (zasadniczego, dodatku brygadzystowskiego i dodatku za pracę w warunkach szkodliwych), twierdząc, że było ono wyliczane od zaniżonej podstawy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Puławach, wyrokiem z dnia 21 października 1997 r. [...] zasądził na rzecz powódki kwotę 9 305,81 zł. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od 1977 r. Wynagrodzenie za pracę wypłacane było powódce według Porozumienia o wprowadzeniu Zakładowego Systemu Wynagradzania, za-

wartego w dniu 25 września 1984 r. Z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547), tj. z dniem 26 listopada 1994 r., Porozumienie to, wraz z protokołem dodatkowym nr 11 podpisanym 25 listopada 1994 r., przekształciło się w Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy i zostało w dniu 10 lutego 1995 r. wpisane do rejestru układów zbiorowych prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w L. Po 1 grudnia 1994 r. zostało zawartych kolejnych 11 protokołów dodatkowych do Zakładowego Układu Zbiorowego, które zostały wspólnie wpisane do rejestru Inspektora Pracy dopiero w dniu 9 czerwca 1997 r. System wynagradzania oparty był na stawce wyjściowej. W okresie od grudnia 1994 r. wynosiła ona 50% najniższego wynagrodzenia ustalanego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej i w tej wysokości była kwotowo ustalana w kolejnych protokołach dodatkowych. Przed grudniem 1994 r. stawka wyjściowa była również ustalona w proporcji do najniższego wynagrodzenia, ale była niższa niż 50%. Zgodnie z § 3 pkt 4 Porozumienia (Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy), ilekroć jest w nim mowa o najniższym wynagrodzeniu, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy. Pracownikom przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie dodatkowe i świadczenia związane z pracą (§ 7 Porozumienia). Do wynagrodzeń dodatkowych należały między innymi dodatki funkcyjne, dodatki brygadzystowskie i dodatek za pracę w warunkach szkodliwych (§ 10 Porozumienia). Zgodnie z § 6 ust. 6 Zakładowego Systemu Wynagradzania stanowiącego załącznik do Porozumienia w jego wersji pierwotnej od dnia 1 stycznia 1991 r. zakłady w zależności od sytuacji finansowo-ekonomicznej przyjmowały za podstawę naliczania wysokości składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń naliczanych w relacji do najniższego wynagrodzenia, dowolną podstawę ustaloną w drodze porozumienia między dyrektorem, a organizacjami związkowymi. Protokołem dodatkowym nr 11 z dnia 25 listopada 1994 r. dodano do tej treści przepisu zdanie końcowe ustalające, że od dnia 1 grudnia 1994 r. kwota podstawy naliczania wysokości składników wynagradzania nie może być niższa niż 50% najniższego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy. Zgodnie z § 11 ust. 1 części III Zakładowego Systemu Wynagradzania (Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy) dodatki funkcyjne były obliczane w odpowied-

nim procencie najniższego wynagrodzenia. Jednakże najniższa miesięczna stawka dodatku funkcyjnego nie mogła być niższa niż 10% najniższego wynagrodzenia. Miesięczna stawka dodatku brygadzystowskiego oraz stawka godzinowa dodatku za pracę w warunkach szkodliwych również były ustalane w odpowiednim procencie do najniższego wynagrodzenia (§ 12 ust. 6 i § 14 ust. 1 części III Zakładowego Systemu Wynagradzania).

Sąd Rejonowy uznał za nieprawidłową interpretację strony pozwanej, przyjmującą że stawka wyjściowa w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia została określona na stałe, a kolejne protokoły dodatkowe jedynie ją konkretyzowały wraz z podwyższaniem najniższego wynagrodzenia przez Ministra Pracy. Według Sądu Rejonowego stawka wyjściowa nie mogła być niższa niż 50% najniższego wynagrodzenia. Była więc zmienna i każdy protokół dodatkowy wprowadzał istotne zmiany w zakresie wynagrodzeń pracowników oraz podlegał wpisowi do rejestru Inspektora Pracy. Zmiany w Zakładowym Układzie Zbiorowym, wprowadzone kolejnymi protokołami dodatkowymi, odniosły więc skutek dopiero z dniem ich zarejestrowania, tj. z dniem 9 czerwca 1997 r. Z tego względu, zdaniem Sądu Rejonowego, nie było prawidłowe wypłacanie wszystkim pracownikom strony pozwanej wynagrodzeń w okresie od 1 grudnia 1994 r. do 1 maja 1997 r. w oparciu o stawkę wyjściową w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia. Dlatego Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo, gdyż uznał, że podstawą wyliczania wynagrodzeń w spornym okresie powinno być 100% najniższego wynagrodzenia ustalanego przez Ministra Pracy.

W uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, wyrokiem z dnia 4 listopada 1997 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego i powództwo oddalił. Sąd drugiej instancji uznał, że istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma interpretacja § 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zgodził się z poglądem Sądu Rejonowego, że jako stawki wyjściowej nie ustalono na stałe 50% najniższego wynagrodzenia oraz z tym, że kolejne protokoły dodatkowe wymagały rejestracji. Za błędne uznał jednak, że w tej sytuacji za podstawę obliczania wynagrodzeń pracowniczych należało przyjąć 100% najniższego wynagrodzenia. Sąd drugiej instancji przyjął, iż w okresie od 1 grudnia 1994 r. nie obowiązywały żadne akty prawne, które kształtowałyby wynagrodzenie pracowników korzystniej niż Zakładowy Układ Zbiorowy. Wobec tego strona pozwa-

na nie musiała dokonywać pracownikom wypowiedzeń zmieniających (art. 9 § 2 KP). Nadto przed grudniem 1994 r. wynagrodzenie pracowników było obliczane według podstaw znacznie niższych (19,23% najniższego wynagrodzenia w I kwartale 1994 r. i 18,29% w II kwartale tego roku). Sąd drugiej instancji ocenił, że § 6 ust. 6 Układu Zakładowego należy rozumieć w ten sposób, iż gwarantował on 50% najniższego wynagrodzenia jako stawkę wyjściową systemu wynagradzania. Skoro więc brak było w tym zakresie przepisów powszechnie obowiązujących, a wyższa stawka nie wynikała z unormowań układowych, to nie można przyjąć aby stawkę wyjściową stanowiło 100% najniższego wynagrodzenia. Skoro więc pracownicy otrzymywali wynagrodzenie obliczone od stawki wyjściowej w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia, to nie zostało ono zaniżone i powództwo jest bezzasadne.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją powódka. Zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię § 6 ust. 6 Zakładowego Układowego Zbiorowego Pracy albo art. 42 § 1 KP. Zarzuciła również naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 KPC przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zdaniem powódki, aby dokonać właściwej wykładni § 6 ust. 6 Układu Zakładowego należało porównać jego treść pierwotną z wersją obowiązującą po dniu 25 listopada 1994 r. Pierwotna treść § 6 ust. 6 Zakładowego Systemu Wynagradzania oznaczała, że podstawę naliczania wysokości składników wynagrodzenia należało ustalać w relacji do najniższego wynagrodzenia, czyli w wysokości całości (100%) tego wynagrodzenia. Zmiana Zakładowego Systemu wprowadzona protokołem dodatkowym nr 11 w dniu 25 listopada 1994 r., ustalając dolną granicę stawki wyjściowej, nie zmieniła tej zasady (podstawę stanowiło dalej 100% najniższego wynagrodzenia). Dokonując odmiennej interpretacji Sąd drugiej instancji, naruszył zdaniem powódki, § 6 ust. 6 Układu. Gdyby przyjąć, że protokół dodatkowy nr 11 obniżył podstawę wyjściową obliczania wynagrodzeń, to zdaniem powódki, konieczne były wypowiedzenia zmieniające, których nie dokonano. W obu tych sytuacjach, powódce należy się więc wyrównanie wynagrodzenia do poziomu wynikającego z obliczenia według podstawy stanowiącej 100% najniższego wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC jest oczywiście bezzasadny. Pomijając już, że Sąd drugiej instancji nie dokonywał oceny materiału dowodowego w celu ustalenia stanu faktycznego sprawy (wyrok tego Sądu jest zaskarżony kasacją), to rozstrzygnięcie o zgłoszonych roszczeniach wymagało jedynie oceny prawnej. Stan faktyczny był bowiem w istocie niesporny, a ustalenie treści Zakładowego Systemu Wynagradzania (Układu Zbiorowego) sprowadzało się do wykładni prawa, gdyż akt ten jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP.

Dość skomplikowany stan prawny sprawy, wynikający przede wszystkim z niezbyt precyzyjnych regulacji układowych, można znacznie uprościć w analizie, pod kątem zgłoszonych roszczeń. Rzeczywiście, tak jak twierdzi powódka i jak uczynił to zresztą Sąd drugiej instancji, istotne jest zwłaszcza dokonanie wykładni § 6 ust. 6 Zakładowego Systemu Wynagradzania w jego wersji pierwotnej i po zmianie protokołem dodatkowym z dnia 25 listopada 1994 r., a także § 3 pkt 4 Porozumienia. Ten ostatni przepis jest przejawem specjalnej techniki tworzenia aktów prawnych, polegającej na ustaleniu tzw. słowniczka, czyli wskazaniu na początku aktu prawnego jak należy rozumieć określone pojęcia w dalszej jego części. Tego rodzaju przepis samodzielnie nie zawiera żadnej normy prawnej i służy jedynie do wykładni treści dalszych przepisów aktu prawnego. Przepis § 3 pkt 4 Porozumienia nie oznacza więc nic innego niż to wynika z jego treści. Całkowicie nieprawidłowe jest więc rozumowanie, iż wprowadza on regulę, według której jeżeli w dalszej części Porozumienia używane jest pojęcie najniższego wynagrodzenia, to należy rozumieć przez to 100% tego wynagrodzenia. Przepis § 6 ust. 6 Systemu Wynagradzania w jego pierwotnej wersji stwierdzał, że składniki wynagrodzenia będą obliczane od podstawy ustalonej w relacji do najniższego wynagrodzenia. Nie mógł być inaczej rozumiany (i nie był) jak ustalenie, że podstawę obliczania wynagrodzenia będzie stanowić część (procent) najniższego wynagrodzenia. Przedstawiona w kasacji wykładnia, że zwrot "w relacji do najniższego wynagrodzenia" oznaczał "na podstawie 100% najniższego wynagrodzenia", jest sprzeczna z treścią tego przepisu i nielogiczna. Jak wyżej wskazano, za taką wykładnią nie przemawia § 3 pkt 4 Porozumienia.

Zmiana Zakładowego Systemu została dokonana protokołem dodatkowym w dniu 25 listopada 1994 r., a więc na jeden dzień przed wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy. Nie wymagała więc jeszcze rejestracji. Zresztą taka rejestracja o

znaczeniu deklaratoryjnym nastąpiła niezwłocznie. Zmiana Systemu polegała na wprowadzeniu gwarancyjnej wysokości podstawy obliczania wynagrodzeń, która nie mogła być niższa niż 50% najniższego wynagrodzenia. Zmiana ta była oczywiście na korzyść pracowników. Powodowała bowiem nie tylko nominalny wzrost podstawy, ale też wprowadzenie korzystniejszej zasady kształtowania wynagrodzeń. Norma ta po zmianie dawała bowiem pracownikom możliwość żądania wyrównania wynagrodzeń w przypadku, gdyby zostały one ustalone od podstawy niższej niż 50% najniższego wynagrodzenia. Taka korzystna zmiana nie wymagała więc dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 KP w związku z art. 241¹³ KP). Nie tylko nie powodowała bowiem obniżenia wynagrodzenia (por.: uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80, OSNCP 1981 z. 10, poz. 182), ale także poprawiała pozycję pracowników, zmieniając na ich korzyść cały system kształtowania ich wynagrodzeń. Słusznie nadto Sąd drugiej instancji stwierdził, że w tym czasie żadne akty prawne powszechnie obowiązujące nie kształtowały korzystniejszej sytuacji pracowników strony pozwanej.

Kolejne protokoły dodatkowe ustalały podstawę obliczania wynagrodzeń w kwotach odpowiadających 50% każdorazowego najniższego wynagrodzenia. Należy uznać za budzący wątpliwość rzeczywisty charakter tych aktów, a w szczególności, czy były to protokoły dodatkowe w rozumieniu 241⁹ § 1 KP, czy też jedynie wyjaśnienia treści Układu w rozumieniu art. 241⁶ § 1 KP. Wobec tego jest wątpliwe czy dla ich wejścia w życie wymagały one rejestracji (art. 241⁹ § 1 KP w związku z art. 241¹² KP). Problem ten jednak nie jest istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Układ Zbiorowy dawał bowiem pracownikom jedynie roszczenie o ewentualne wyrównanie wynagrodzeń do poziomu wynikającego z ustalenia podstawy ich obliczania na 50% najniższego wynagrodzenia. Późniejsze protokoły w tej zasadzie niczego nie zmieniały, a jedynie konkretyzowały kwoty odpowiadające 50% najniższego wynagrodzenia. Przyjmując więc nawet, że jako protokoły dodatkowe w rozumieniu art. 241⁹ § 1 KP nie obowiązywały, to i tak wynagrodzenie było obliczane od prawidłowej podstawy, wynikającej z Układu Zbiorowego Pracy, czyli od 50% najniższego wynagrodzenia. Brak rejestracji tych protokołów (o ile w rzeczywistości tak by ocenić te akty) miałby znaczenie tylko wówczas, gdyby ustalały one podstawę obliczania wynagrodzenia na wyższym poziomie niż 50% najniższego wynagrodzenia. Brak ich obowiązywania

prowadziłby jednak do możliwości ocen idących w całkiem odwrotnym kierunku niż wykładnia przedstawiona na uzasadnienie roszczeń w niniejszej sprawie.

Rozważenia wymaga jeszcze wykładnia przepisów Układu Zbiorowego w części dotyczącej dodatkowych składników wynagrodzenia (pochodnych), gdyż przepisy dotyczące dodatków (funkcyjnego, brygadzistowskiego i za pracę w trudnych warunkach) w literalnym brzmieniu zdają się ustanawiać najniższe wynagrodzenie (100%) jako podstawę ich obliczania. Już jednak z przepisu § 11 ust. 2 części III Układu wynika, że najniższa stawka dodatku funkcyjnego nie może być niższa niż 10% najniższego wynagrodzenia. W powiązaniu z § 11 ust. 1 prowadzi to do wniosku, że cały ten przepis nie odwołuje się do pełnego najniższego wynagrodzenia, lecz do jego części (inaczej § 11 ust. 2 byłby niezrozumiały w kontekście § 11 ust. 1). Przede wszystkim jednak dla wykładni przepisów dotyczących tych dodatków konieczna jest systemowa wykładnia całego Układu Zbiorowego Pracy. W tym zakresie podstawowe znaczenie ma treść § 6 ust. 6 Systemu Wynagradzania. W sposób niewątpliwy ustala on zasady obliczania wysokości wszystkich składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń. Zgodnie więc z § 7 i 10 Porozumienia dotyczy nie tylko wynagrodzenia zasadniczego, ale także wynagrodzeń dodatkowych. Przy uwzględnieniu zasadniczego charakteru regulacji z § 6 ust. 6 Systemu, należy uznać, że dotyczy on także poszczególnych dodatkowych składników wynagrodzenia, mimo niezbyt precyzyjnej regulacji bezpośrednio odnoszącej się do nich.

W tej sytuacji należało uznać, że Sąd drugiej instancji dokonał prawidłowej wykładni przepisów, których naruszenie zostało wskazane jako podstawa kasacji. Nie zawierała więc ona usprawiedliwionych podstaw i podlegała oddaleniu z mocy art. 393¹² KPC.

=====