

Wyrok z dnia 24 lipca 2001 r.

I PKN 544/00

Wyłączenie partu (prowizji za złowione ryby) jako składnika wynagrodzenia pracownika, będącego członkiem załogi kutra rybackiego, przy ustalaniu dopłaty za dni wolne od pracy w zamian za niedziele, święta i dodatkowe dni wolne od pracy może nastąpić na podstawie przepisów o wynagrodzeniu obowiązujących u danego pracodawcy.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Krzysztofa T. przeciwko „B.-F.” Spółce Akcyjnej w G. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 7 marca 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kołobrzegu z dnia 26 listopada 1999 r. [...] w części oddalającej powództwo o wyrównanie wynagrodzenia za dodatkowe dni wolne od pracy i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

U z a s a d n i e n i e

Powód Krzysztof T. żądał zasądzenia od „B.-F.” SA w G. kwoty 8.400 zł tytułem wynagrodzenia za wyładunek ryb w okresie od 1 października 1998 r. do dnia wniesienia pozwu oraz kwoty 2.250 zł tytułem dopłaty wynagrodzenia za dni wolne w liczbie 31, zaniżonego na skutek przyjęcia przez stronę pozwaną stawki godzinowej jako podstawy wynagrodzenia, zamiast wynagrodzenia przysługującego od zajmowanego stanowiska.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kołobrzegu wyrokiem z dnia 26 listopada 1999 r. oddalił powództwo. Ustalił, że powód jest zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 października 1998 r. na stanowisku II szypra na kutrze rybackim K. (dawny Ś.). Do jego obowiązków należy między innymi rozładunek ryb z kutra oraz praca przy naprawianiu sieci i usterek występujących na kutrze. Wyładowanie ryb z kutra następuje według podziału czynności ustalonego przez załogę. Nie ma dwóch faz rozładunku, tj. wyładunku i załadunku. Zgodnie z podziałem, powód przesuwał palety na samochodzie. Ponadto jako zastępca kierownika jednostki (kutra) był on także odpowiedzialny za wyładunek i załadunek statku, utrzymanie porządku na pokładzie, w pomieszczeniach załogi, magazynach, a także za właściwą organizację pracy na kutrze. Wynagrodzenie powoda składa się z części uzależnionej od zajmowanego stanowiska (650 zł miesięcznie) oraz z prowizji od złowionych ryb, wynoszącej 3,2% od ich wartości. Sąd Rejonowy ustalił także, iż pracodawca udziela rybakom dni wolne od pracy za pracę w każdą niedzielę, święto oraz dodatkowy dzień wolny od pracy przypadający w czasie przebywania kutra na morzu. Płaci za nie wynagrodzenie w stałej stawce miesięcznej (650 zł) bez prowizji za złowione ryby. Strona pozwana nie uregulowała ani w umowie o pracę, ani w regulaminie wynagradzania wysokości wynagrodzenia za dni wolne. Nie przystąpiła także do morskiego układu pracy. Za urlop wypoczynkowy strona pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie uzależnione od zajmowanego stanowiska wraz z prowizją.

Na podstawie tych ustaleń Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo. Uznał, że żądanie zapłaty wynagrodzenia za załadunek ryb jest niezasadne, gdyż w myśl § 3 regulaminu wynagradzania, do powoda należy rozładunek ryb z kutra. Czynność ta, jako wchodząca w skład obowiązków pracowniczych, nie podlega osobnemu (dodatkowemu) wynagrodzeniu. Z przeprowadzonych dowodów wynikało, że nie ma dwóch faz przy rozładunku ryb, tj. wyładunku i załadunku. Praca powoda przy rozładunku polegała na przesuwaniu na samochodzie palet, na których były ustawione skrzynie z rybami. Tak ustalili to pracownicy między sobą, a powód przyznał tę okoliczność. W ocenie Sądu Rejonowego, również niezasadne było żądanie wyrównania wynagrodzenia za dni wolne przez doliczenie do niego prowizji od złowionych ryb, tzw. partu. Przepis art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz.U. Nr 61, poz. 258 ze zm.) stanowi, że do pracowników zatrudnionych na kutrze rybackim według wymiaru i rozkładu czasu pracy określonych w art. 76 ust. 1 tej ustawy, nie stosuje się jej art. 64 ust. 1. Ten ostatni przepis

przewiduje, że za okres pracy na statku odbywającym podróż morską pracownik nabywa prawo do wolnego od pracy płatnego pobytu na lądzie, zwanego podstawowym urlopem wyrównawczym. Urlop ten stanowi ekwiwalent za przedłużenie czasu pracy wykonywanej w uciążliwych warunkach morskich oraz za konieczność spędzenia w podróży dziennego i tygodniowego czasu wolnego od pracy. W myśl art. 78 ustawy, umowa o pracę na kutrze rybackim nawiązana z armatorem, który nie zawarł morskiego układu zbiorowego, powinna między innymi określać urlop wyrównawczy, jeżeli pracownikowi przysługuje do niego prawo, wysokość wynagrodzenia za dni wolne oraz wysokość ekwiwalentu, jeżeli pracownikowi przysługuje prawo do dni wolnych. Jest niesporne, że pracodawca nie określił w umowie o pracę tych kwestii, jak również to, że powód wykorzystał w naturze dni wolne za każdą niedzielę, święto oraz dodatkowy dzień wolny od pracy przypadający podczas przebywania kutra na morzu. Wykorzystał także urlop wyrównawczy. Zdaniem Sądu Rejonowego, bez względu na to, czy owe 31 dni, za które powód domaga się wyrównania wynagrodzenia, potraktować jako dni wolne, czy jako urlop wyrównawczy, żądanie wliczenia do podstawy wynagrodzenia prowizji od złowionych ryb (partu) nie zasługuje na uwzględnienie. W szczególności nie jest zasadne żądanie powoda, by za te dni ustalić wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Zasada z art. 172 KP nie ma bowiem zastosowania do urlopów wyrównawczych uregulowanych w art. 64 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych. Ponadto wynagrodzenie w formie prowizji od wartości złowionych w danym miesiącu ryb było powodowi wypłacane. Gdy natomiast w czasie urlopu wyrównawczego lub podczas dni wolnych powód nie brał udziału w połowach, nie mogło mu przysługiwać prawo do prowizji.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 7 marca 2000 r. oddalił apelację powoda, według której Sąd pierwszej instancji błędnie ocenił, że do obowiązków powoda - oprócz prac rozładunkowych - należały także prace załadunkowe, za które nie przysługiwało mu wynagrodzenie, oraz że wynagrodzenie za dni wolne obejmowało tylko płacę zasadniczą, przypisaną do stanowiska, bez prowizji (tzw. partu) za złowione ryby.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że powód, zawierając umowę o pracę ze stroną pozwaną, został poinformowany o dodatkowych zadaniach, które mieściły się w rodzaju umówionej pracy, tj. pracy II szypira na kutrze rybackim K. Były to czynności związane z wyładunkiem ryb i obejmowały również ich załadunek na środki trans-

portu. Wprawdzie umowa o pracę określiła w sposób ogólny sytuację powoda, stwierdzając, że został on zatrudniony na stanowisku II szypra, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem według stawki osobistego zaszeregowania i z prawem do prowizji od wartości złowionych ryb w wysokości 3,2%, jednak należało uznać, że obowiązki powoda określił załącznik nr 2 do regulaminu pracy, precyzujący "zakresy czynności i obowiązki załóg pływających". Zgodnie z tym regulaminem, na powodzie jako na zastępcy kierownika statku (II szyper) spoczywała odpowiedzialność za „załadunek i wyładunek statku”, za właściwą organizację pracy w jednostce pływającej oraz obowiązek „pieczy nad rybą i jej dobrym stanem” od momentu złowienia do momentu „dostarczenia jej do portu”. Ponadto do powoda odnosił się § 3 regulaminu przewidujący dodatkowe obowiązki rybaków. Nie można bowiem przyjąć, że ustalenie w § 3 obowiązków rybaków na kutrze - poza tymi, które wynikają z regulaminów pracy - nie dotyczyło całej załogi kutra, a więc pomijało II szypra, czyli powoda. Gdyby nawet podzielić tezę powoda, że pojęcie „wyładunek statku” obejmuje dwie fazy, tj. wyładunek z kutra i załadunek na środki transportu, to brak jest podstaw prawnych do przyznania powodowi dodatkowego wynagrodzenia za te ostatnie czynności, które zresztą odbywały się mechanicznie. Obciążający powoda obowiązek „wyładunku statku” obejmował rozładunek ryb z kutra w sposób wskazany przez pracodawcę i dopiero wówczas powód mógł być zwolniony z pieczy nad powierzonym mu mieniem. W taki właśnie sposób powód realizował swoje obowiązki od chwili rozpoczęcia pracy u strony pozwanej i nie próbował renegecjować warunków swego zatrudnienia. Gdy chodzi o wyrównanie wynagrodzenia za dni wolne, to Sąd Okręgowy uznał, że powyższe żądanie nie znajduje oparcia w przepisach art. 77 i art. 78 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych. Poza tym zasadą przyjętą w regulaminie wynagradzania jest, że wynagrodzenie przysługuje - poza sytuacjami określonymi w przepisach - tylko za pracę wykonaną. Zatem part jako składnik wynagrodzenia przysługuje tylko wtedy, gdy pracownik uczestniczy w połowie ryb. W przeciwnym razie przysługuje mu tylko wynagrodzenie zasadnicze. Ponadto rekompensatą dla pracownika za niedziele i święta przypadające podczas pobytu na kutrze na morzu jest wolny płatny dzień roboczy. Skoro zatem w czasie dni wolnych powód nie wypracował partu, to za owe 31 dni wskazane w pozwie należało mu się wynagrodzenie zasadnicze według stawki osobistego zaszeregowania, które strona pozwana wypłaciła.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego powód zarzucił błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 78 KP w związku z art. 13 KP wskutek przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że nie należy mu się wynagrodzenie za załadunek ryb, oraz przepisów art. 77 i art. 78 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych przez nieuwzględnienie w podstawie wynagrodzenia za dni wolne prowizji od złowionych ryb oraz niezastosowanie zasady ustalania wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej kwoty 10.650 zł ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, z zasądzeniem od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Zdaniem skarżącego, w myśl § 28 załącznika nr 2 do regulaminu pracy dla załóg kutrów rybackich, do zakresu jego obowiązków jako II szypra należy odpowiedzialność za załadunek i wyładunek statku. Nie należą natomiast czynności związane z wyładunkiem ryb; należą one bowiem do rybaka, starszego rybaka i młodszego rybaka. Ponadto w zakresie obowiązków powoda nie mieści się przesuwanie palet na samochodzie. Również z § 3 regulaminu wynagradzania wynika, że rozładunek ryb z kutra należy do obowiązków rybaków. Wprawdzie § 28 załącznika nr 2 do regulaminu pracy przewiduje, że zastępca kierownika jednostki - II szyper jest odpowiedzialny za załadunek i wyładunek statku, utrzymanie porządku na pokładzie i w różnych pomieszczeniach statku, za właściwą organizację pracy, to jednak nic nie wspomina o obowiązku załadunku ryb na inne środki transportowe. Załadunek polega bowiem na przemieszczeniu towaru znajdującego się na burcie lub nabrzeżu na środki transportowe (np. samochody), a rozładunek - na umieszczeniu skrzynek z rybami wzdłuż burty statku i na nabrzeżu. Skoro zatem ani z umowy o pracę, ani z regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania nie wynika obowiązek powoda dotyczący wykonywania czynności załadunkowych, to za te czynności - skoro je wykonywał - przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie. Odmienne rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego narusza zasadę, według której wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, by odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy, uwzględniało jej ilość i jakość (art. 78 KP), a ponadto by było godziwe (art. 13 KP).

W kwestii wyrównania wynagrodzenia za dni wolne skarżący podniósł, że stosownie do art. 78 pkt 7 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, która ma zastosowanie do statków handlowych, umowa o pracę na kutrze rybackim zawarta z armatorem, który nie zawarł układu zbiorowego pracy, powinna określać wysokość

wynagrodzenia za dni wolne. Jednak ani umowa o pracę zawarta z powodem, ani regulamin wynagradzania tego nie czynią. Wobec tego powinny znaleźć zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące, tj. przepisy Kodeksu pracy dotyczące urlopów pracowniczych oraz przepisy wykonawcze do tego Kodeksu. Do powyższego wniosku uprawnia zwłaszcza art. 1 ust. 2 wymienionej ustawy, który stanowi, że w zakresie nie uregulowanym w tej ustawie, stosuje się przepisy powszechnego ustawodawstwa pracy. Zatem ustalenie wynagrodzenia powoda powinno nastąpić na podstawie rozporządzenia 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), czyli pracodawca powinien zapłacić dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 100% z uwzględnieniem partu.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przede wszystkim należy podkreślić, że skarżący wskazał jako podstawę kasacji jedynie naruszenie prawa materialnego. Przyjęcie takiej konstrukcji kasacji ma istotne znaczenie z punktu widzenia zakresu kontroli kasacyjnej dokonywanej przez Sąd Najwyższy. Ogranicza bowiem tę kontrolę do kwestii związanych z wykładnią i zastosowaniem prawa materialnego w ustalonym w sprawie stanie faktycznym i nie pozwala Sądowi Najwyższemu na zajmowanie się oceną trafności ustaleń faktycznych bądź ich zgodności z materiałem sprawy. Stwierdzenie to wyjaśnia zarazem, dlaczego kasacja powoda w części kwestionującej rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego o wynagrodzeniu za czynności załadunkowe nie mogła być uwzględniona.

Powód jest zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku II szypra na kutrze rybackim K. Zgodnie więc z § 1 części II regulaminu pracy wchodzi w skład załogi kutra. Zatem postanowienia tego regulaminu dotyczą zarówno jego, jak i pozostałych pracowników (§ 2 części I regulaminu). Z § 1 i § 2 części VIII regulaminu wynika, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także do ilości i jakości pracy (§ 1) oraz że pracownicy zatrudnieni na kutrze rybackim otrzymują wynagrodzenie i dodatki stosownie do obowiązującego na kutrze K. regulaminu wynagrodzeń (§ 2). Regulamin pracy nie określa jednak szczegółowo obowiązków II szypra. Wymienia jedynie

ogólne, podstawowe obowiązki pracowników, takie jak: rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, stosowanie się do poleceń kapitana, przestrzeganie regulaminu pracy itp. Tak więc na podstawie powyższego regulaminu nie można określić obowiązków powoda jako II szypra.

Sąd Okręgowy trafnie stwierdził, że sprecyzowanie obowiązków II szypra nastąpiło w załączniku nr 2 do regulaminu pracy, zwłaszcza w § 28 postanawiającym, że zastępca kierownika jednostki (czyli II szyper) jest odpowiedzialny za załadunek i wyładunek statku, utrzymanie porządku na pokładzie, w pomieszczeniach magazynowych, przetwórnii, ładowni itp. oraz jest odpowiedzialny za właściwą pracę w jednostce. Z § 30 tego regulaminu wynika, że zastępuje on kierownika jednostki i wykonuje inne polecenia przełożonego, zaś § 36 regulaminu przewiduje, że zastępca kierownika jednostki „dogląda załadunku ryby” do ładowni, a w szczególności jest odpowiedzialny za jej segregację, zabezpieczenie oraz składowanie i dostarczenie do portu w dobrym stanie. Nie można jednak podzielić zapatrywania tego Sądu, że odpowiedzialność za „załadunek i wyładunek statku” bądź też odpowiedzialność za „segregację” ryb i „dostarczenie ich do portu w dobrym stanie” oznacza obowiązek wykonywania przez II szypra czynności polegających na załadunku i wyładunku ryb, ich segregacji, składowaniu itp., chociaż, oczywiście, nie wyklucza to możliwości i dopuszczalności ich wykonywania w razie objęcia tych czynności umową stron i włączenia ich do obowiązków II szypra.

Nie jest również słuszny pogląd Sądu drugiej instancji, jakoby na podstawie § 3 zdanie drugie regulaminu wynagradzania, do powoda jako II szypra należały obowiązki przypisane rybakom, tj. rozładunek ryb z kutra, praca przy naprawianiu sieci oraz prace przy usuwaniu usterek występujących na kutrze w granicach posiadanych umiejętności rybaków i ich możliwości. Załącznik nr 2 do regulaminu pracy we wstępnej części przewidział bowiem osiem różnych stanowisk „na swoich jednostkach łowczych”, w tym oprócz kapitana (I szyper), I oficera (zastępca kierownika jednostki - II szyper), I mechanika i innych, także stanowiska starszego rybaka, kucharza - rybaka, rybaka (i ewentualnie rybaka-praktykanta), a w części szczegółowej przypisał do tych stanowisk (tj. rybaków) między innymi uczestniczenie w pracach wyładunkowych. Wobec tak precyzyjnego określenia stanowisk na kutrze, nieuzasadniony jest pogląd Sądu Okręgowego, jakoby pojęcie „rybacy” obejmowało wszystkich członków załogi kutra. Zresztą treść § 3 zdanie drugie regulaminu wynagradzania nie może prowadzić do innego wniosku niż ten, że wymienione w nim

obowiązki stanowią poszerzenie zakresu obowiązków wyłącznie rybaków, skoro przepis ten odwołuje się jedynie do ustalonych w regulaminie pracy obowiązków „rybaków”, a nie np. obowiązków członków „załogi” kutra, i skoro w regulaminie tym (załącznik nr 2) zostały wyszczególnione także inne stanowiska i związane z nimi obowiązki.

Przedstawiona ocena stanu prawnego nie mogła jednak spowodować zmiany rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego, przyjmującego, że roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za załadunek ryb nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd ten bowiem, chociaż dokonał odmiennej interpretacji postanowień regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania, to jednak ustalił określony stan faktyczny, nie podlegający weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym. Jego główne elementy są następujące.

Strona pozwana nie określiła szczegółowo obowiązków i czynności powoda w umowie o pracę. Nie uczyniła tego także w formie załącznika do umowy. Jednak przy zawieraniu umowy o pracę powód był poinformowany o tym, że należą do niego - tak jak i do pozostałych członków załogi - również czynności związane z wyładunkiem ryb z kutra, które polegały na ich rozładunku z kutra i załadunku z kutra na środki transportu. W procesie pracy dotyczącym wyładunku ryb z kutra nie zostały bowiem wyodrębnione dwie fazy, w których czynności byłyby wykonywane przez różne osoby, to znaczy faza rozładunku ryb z kutra do burty lub nabrzeża i faza załadunku z burty lub nabrzeża na samochody. Ustalone przy zawieraniu umowy o pracę obowiązki powoda obejmowały jego udział w obydwu tych fazach i tak też były realizowane w praktyce. Zgodnie natomiast z ustalonym przez członków załogi podziałem czynności przy wyładunku, do powoda należało przesuwanie na samochodach palet, na których były ustawione skrzynie z rybami; sam załadunek odbywał się mechanicznie. W podsumowaniu swoich ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że według umowy „wyładunek statku” w odniesieniu do powoda „obejmował rozładunek ryby z kutra w sposób wskazany przez pracodawcę i dopiero z tą chwilą powód mógł się czuć rozliczony z powierzonego jego pieczy mienia”. Sąd drugiej instancji podkreślił ponadto, że „powód od momentu podjęcia pracy taki sposób realizacji swych obowiązków akceptował i tak je realizował”.

Jak Sąd Najwyższy podniósł na wstępie rozważań, niewskazanie w kasacji jako jej podstawy naruszenia przepisów postępowania, uniemożliwia Sądowi Najwyższemu kontrolę oraz ocenę prawidłowości ustaleń dokonanych przez Sąd drugiej instancji, a rozważenie zarzutu naruszenia prawa materialnego ogranicza tylko do

ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Z tego zaś punktu widzenia brak jest podstaw do podzielenia zarzutu powoda, że Sąd Okręgowy uznał za niezasadne jego roszczenie o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia z naruszeniem zasady prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia (art. 13 KP) oraz z pominięciem ilości świadczonej przez niego pracy (art. 78 § 1 KP). Przepis art. 13 KP ma charakter normy, której warunki realizacji - jak świadczy o tym dosłowne brzmienie tego artykułu - „określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalenie najniższego wynagrodzenia za pracę”. W doktrynie prawa przyjmuje się, że zasada godziwego wynagrodzenia ma w pewnym sensie charakter względny, gdyż przy jego ustalaniu należy brać pod uwagę z jednej strony - zmienne w czasie i przestrzeni potrzeby pracowników i ich rodzin oraz świadomość społeczną, z drugiej zaś - sytuację ekonomiczną i społeczną kraju, a także możliwości pracodawców. Warunki realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia powinny być określone w przepisach prawa pracy stanowiących w pierwszej kolejności przez kompetentne organy państwowe, następnie w postanowieniach układów zbiorowych pracy oraz w postanowieniach innych porozumień zbiorowych przewidzianych w prawie pracy, a w drugiej kolejności - przez pracodawców. Instrumentem realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia jest ze strony państwa ustawowe ustalenie najniższego wynagrodzenia za pracę (por. Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z.Salwy, Warszawa 1999, s. 40, J.Skoczyński: Prawo do godziwego wynagrodzenia, PiZS 1997 r., z. 4, s. 13). W doktrynie przyjmuje się również, że art. 13 KP nie stanowi podstawy do zgłoszenia przez pracownika roszczenia o ustalenie wyższego - jego zdaniem: godziwego - wynagrodzenia za pracę (por. Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją T.Zielińskiego, Warszawa 2001, s. 183-185). Rozważając natomiast zarzut naruszenia art. 78 KP, trzeba zauważyć, że przepis ten w § 1 zawiera tylko dyrektywę (postulaty) kształtowania i różnicowania wynagrodzenia, która ze względu na swój ogólny charakter i na niewskazanie skutków prawnych ustalenia wynagrodzenia niezgodnie z zawartymi w niej kryteriami, powoduje, że na podstawie art. 78 § 1 KP pracownik nie może wywieść roszczenia o wyższe wynagrodzenie w stosunku do pracodawcy. Z kolei art. 78 § 2 KP, adresowany do pracodawców, zobowiązuje ich do ustalenia stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub za pracę wykonywaną na określonym stanowisku, a także do ustalenia innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywanej pracy. Na tej więc podstawie można rozstrzygnąć, jakie wynagrodzenie przysługuje

pracownikowi zajmującemu określone stanowisko oraz czy pracodawca wypłacał je zgodnie z postanowieniami regulaminu. Gdy chodzi o stronę pozwaną, to w § 4 i § 4a regulaminu wynagradzania oraz w załączniku nr 1 do tego regulaminu ustaliła wykaz stanowisk oraz tabelę stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego uzależnionego od stanowiska, a ponadto prowizję w określonym procencie od wartości złowionych ryb. Tak więc należy przyjąć, że strona pozwana wywiązała się z obowiązku wynikającego dla niej z art. 78 § 2 KP.

W podsumowaniu tej części rozważań usprawiedliwiona jest więc teza, że Sąd Okręgowy, oddalając apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia za załadunek ryb za okres od dnia 1 października 1998 r. do dnia wytoczenia powództwa, nie naruszył przepisów art. 13 i art. 78 KP zarówno z uwagi na ich treść normatywną, jak i ze względu na ustalony w sprawie stan faktyczny.

Inaczej natomiast należy oceniać zaskarżony wyrok w części rozstrzygającej o dopłacie za dni wolne od pracy w zamian za niedziele, święta i dodatkowe dni wolne od pracy, przypadające w czasie przebywania kutra w morzu. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz.U. Nr 61, poz. 258 ze zm.) w art. 73 ust. 1 stanowi, że jej przepisy stosuje się ze zmianami wynikającymi z działu IX do stosunków pracy na kutrach rybackich. Z art. 1 ust. 2 ustawy wynika zaś, że w zakresie nie uregulowanym w ustawie, do stosunków pracy na statkach stosuje się przepisy powszechnego ustawodawstwa pracy. Przepis art. 76 ust. 1 ustawy przewiduje, że w okresie przebywania kutra rybackiego na morzu dopuszcza się wprowadzenie na nim wymiaru i rozkładu czasu pracy uzależnionych tylko od warunków połowowych, z zapewnieniem jednak pracownikowi co najmniej sześciogodzinnego nieprzerwanego wypoczynku w ciągu doby. W myśl natomiast art. 77 ust. 1 zdanie drugie tej ustawy, pracownikom zatrudnionym w warunkach określonych w art. 76 ust. 1 ustawy przysługuje prawo do nie mniej niż jednego roboczego dnia wolnego za każdą niedzielę, święto i dodatkowy dzień wolny od pracy, przypadające w czasie przebywania kutra w morzu. Udzielenie dni wolnych może nastąpić w każdym czasie, lecz stosownie do art. 76 ust. 3 ustawy, armator wypłaca pracownikowi ekwiwalent pieniężny za przysługujące mu dni wolne. Wreszcie przepis art. 78 pkt 7 ustawy postanawia, że umowa o pracę na kutrze rybackim, nawiązana z armatorem, który nie zawarł zakładowego układu zbiorowego pracy, powinna między innymi określać

wysokość wynagrodzenia za dni wolne oraz wysokość ekwiwalentu, jeżeli pracownikowi przysługuje prawo do dni wolnych.

Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że strona pozwana nie zawarła zakładowego układu zbiorowego pracy, lecz mimo to - i wbrew powołanemu art. 78 pkt 7 ustawy - nie określiła w umowie o pracę z powodem wynagrodzenia za dni wolne. Wypłaciła mu jednak za 31 dni wolnych (spornych) wynagrodzenie obliczone według stawki wynagrodzenia zasadniczego, bez prowizji, czyli tzw. partu. Zdaniem strony pozwanej, przyjęte przez nią „zasady wyliczenia wynagrodzenia są prawidłowe i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa”. Nie wyjaśniła jednak, z jakich przepisów one wynikają. Sąd Okręgowy uznał natomiast, że w skład wynagrodzenia za dni wolne nie mogła wchodzić prowizja, ponieważ przysługuje ona tylko „w sytuacji połowów ryb”, co nie miało miejsca w czasie korzystania powoda z dni wolnych, gdyż wtedy powód „nie wypracowywał partu”. Jako podstawę uzasadniającą powyższy pogląd Sąd Okręgowy wskazał art. 77 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych oraz zasadę ustaloną w regulaminie wynagradzania, według której part przysługuje tylko za pracę wykonaną, czyli wtedy, gdy pracownik uczestniczy w połowach ryb. Powołał się też na odczytaną z art. 77 intencję ustawodawcy, w myśl której „główną gratyfikacją dla pracownika za niedziele i święta przypadające w czasie przebywania kutra na morzu ma być wolny płatny dzień roboczy”.

W ocenie Sądu Najwyższego, pogląd Sądu Okręgowego przyjmujący, że wynagrodzenie za dni wolne nie mogło obejmować partu, ponieważ w te dni powód go nie wypracowywał, wzbudza zastrzeżenia z dwóch względów. Po pierwsze dlatego, że dni wolne przysługiwały powodowi za to, że we wcześniejszym okresie w niedziele, święta i dni dodatkowe wolne od pracy przebywał na kuzrze w morzu, pracował i wraz z załogą przyczyniał się do wypracowania partu, czyli prowizji od wartości złowionych ryb. Prowizja jako składnik wynagrodzenia wpływała przy tym w sposób zasadniczy na wysokość zarobków powoda, o czym świadczy pisemna informacja strony pozwanej złożona do akt sprawy. Nie można więc z góry wyłączać z wynagrodzenia za pracę określonego jego składnika, jeżeli nie czynią tego - albo wprost albo w drodze odesłania do regulacji zawartej w innych aktach prawnych - przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy. Po wtóre - w umowie o pracę wynagrodzenie powoda zostało określone jako wynagrodzenie miesięczne w wysokości „510.- zł/m-cznie brutto r 3,2% part wg regulaminu zakładu”. Z wyjaśnienia pojęć użytych w regulaminie wynagradzania, zamieszczonych w jego § 2 wynika, że ilekroć

w regulaminie jest mowa o wynagrodzeniu miesięcznym, należy przez to rozumieć przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak za urlop wypoczynkowy (§ 2 pkt 8), natomiast ilekroć jest mowa o wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to stawkę miesięczną wynagrodzenia określoną w umowie o pracę, na podstawie obowiązującej u strony pozwanej tabeli stawek (§ 2 pkt 9). W umowie o pracę zawartej z powodem strona pozwana, określając jego wynagrodzenie, nie użyła wyrażenia „wynagrodzenie zasadnicze”, co prowadziłoby do rozumienia tego pojęcia w sposób przyjęty w § 4 regulaminu wynagradzania, to znaczy jako wynagrodzenia ustalonego na podstawie wykazu stanowisk oraz na podstawie tabeli stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego, w której została także przyjęta prowizja „według załącznika nr 1”.

Skarżący trafnie zwrócił w kasacji uwagę na to, że w załączniku tym stawka wynagrodzenia miesięcznego nie jest nazywana „wynagrodzeniem zasadniczym”, a przede wszystkim na to, że w § 4b regulaminu tabela stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego obejmuje stawkę miesięczną zależną w swej wysokości od stanowiska „według załącznika nr 1”, oraz „tonażowo - prowizję według załącznika nr 1”. W konsekwencji należało uznać, że naruszenie przepisów art. 77 ust. 1 oraz art. 78 pkt 7 polegało na ich wykładni nie uwzględniającej postanowień zawartych w regulaminie wynagradzania i w załączniku nr 1, które również wymagały interpretacji ze względu na swoją niejednoznaczność. Z drugiej strony nie można pomijać tego, że przepis art. 78 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych wymienia jedynie niezbędne postanowienia, które powinny się znaleźć w umowie o pracę, lecz nie zawiera żadnych wskazówek co do tego, w jakiej wysokości powinno być wynagrodzenie za dni wolne bądź według jakich zasad należałoby je ustalać. Wymagał przy tym rozważenia sens zastrzeżeń, które znalazły się w art. 78 w odniesieniu do niektórych świadczeń ze strony pracodawcy - armatora. Ze wskazanego przepisu wynika mianowicie, że w umowie o pracę pracodawca powinien określić między innymi wysokość dodatku dewizowego, jeżeli kuter ma zawijać do portów zagranicznych, wysokość wynagrodzenia za pozostawanie w pogotowiu do pracy, wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad 40 godzin tygodniowo w strefie umiarkowanej lub 30 godzin tygodniowo w strefie tropikalnej i polarnej, wysokość dodatku za dni wolne. Jednak tylko co do niektórych z tych świadczeń - przez odesłanie do innych przepisów - ustawodawca zastrzegł, że ich wysokość „określają przepisy o wynagrodzeniu” lub że świadczenie przysługuje „w wysokości ustalonej przepisami o wynagrodzeniu”.

Tak stało się w odniesieniu do dodatkowego wynagrodzenia przysługującego na podstawie art. 57 ust. 5 ustawy, to znaczy za pracę w niekorzystnych warunkach klimatycznych przekraczającą przyjęte tygodniowe normy czasu pracy, lecz nie uznanej ustawowo za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 78 pkt 4), oraz do wynagrodzenia na podstawie art. 61 ust. 2 ustawy za pozostawanie w pogotowiu do pracy (art. 78 pkt 5). Tego rodzaju zastrzeżeń nie ma gdy chodzi o wynagrodzenie za dni wolne. Przedstawione uregulowanie skłania więc do wniosku, że skoro zasadą wynikającą z Kodeksu pracy jest, że za dzień wolny, udzielony pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto (art. 140 § 1 KP) oraz za czas wolny udzielony w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę (art. 143 KP), nie przysługuje wynagrodzenie, zaś strona pozwana przyznała je powodowi, gdyż pośrednio prawo do niego wynika z art. 78 pkt 7 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, to dla oceny, w jakiej wysokości przysługiwało ono powodowi, niezbędne było wyjaśnienie podstawy faktycznej i prawnej jego przyznania oraz związanych z tym przesłanek jego wysokości: z partem, czy bez partu, na podstawie miesięcznego wynagrodzenia w rozumieniu § 2 pkt 8 regulaminu wynagradzania, czy też na podstawie wynagrodzenia zasadniczego w rozumieniu § 2 pkt 9 tego regulaminu. Wymagał także interpretacji z punktu widzenia woli stron i celu przepis § 4b regulaminu, z którego sformułowania można by wnosić, że miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego obejmuje „tonażowo-prowizję” oraz stawkę miesięczną „od 510 zł do 1000 zł w zależności od stanowiska”.

Przedstawione uwagi i rozważania usprawiedliwiają zatem pogląd, że słuszny okazał się zarzut naruszenia przepisów art. 77 ust. 1 oraz art. 78 pkt 7 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych z uwagi na ich wykładnię nie uwzględniającą w pełni postanowień regulaminu wynagradzania, treści umowy o pracę i woli stron.

Z tego względu Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo o wyrównanie wynagrodzenia za dodatkowe dni wolne od pracy i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w Kołobrzegu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 393¹³ § 1 KPC). W pozostałej części Sąd Najwyższy oddalił kasację (art. 393¹² KPC).

=====