



Sygn. akt II PK 174/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. Ć.

przeciwko Kopalni Węgla A. S.A.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 marca 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 27 marca 2013 r.,

**1) oddala skargę kasacyjną ;**

**2) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 10 stycznia 2013 r. zasądził od pozwanej Kopalni Węgla A. SA na rzecz

powoda Z. Ć. kwotę 17.531,89 zł tytułem dodatku wyrównawczego z ustawowymi odsetkami od dnia 16 listopada 2011 r. do dnia zapłaty.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód jest zatrudniony u strony pozwanej od 1 lutego 1982 r., początkowo na stanowisku pracownika fizycznego, a od dnia 1 października 2007 r. na stanowisku sztygara zmianowego na Oddziale Zabezpieczenia Mechanicznego W. – M., w czterobrygadowym systemie pracy. Od stycznia 2011 r. powód pełni w zakładzie funkcję społecznego inspektora pracy, nie otrzymując z tego tytułu żadnych dodatków do wynagrodzenia. W związku z likwidacją odkrywki W. i wynikającą stąd koniecznością połączenia trzech oddziałów tej odkrywki z trzema oddziałami odkrywki K., pracownicy byli przesuwani do pracy na innych odkrywkach. Powód w dniu 22 sierpnia 2011 r. otrzymał pismo, zgodnie z którym został z dniem 1 września 2011 r. przeniesiony z Oddziału Zabezpieczenia Mechanicznego „W.” – M. do Oddziału Zabezpieczenia Mechanicznego „K. i W.” – M., zachowując dotychczasowe stanowisko. Na odkrywce „W.” pracownicy do czerwca 2011 r. zatrudnieni byli w systemie czterobrygadowym, otrzymując w związku z tym dodatek do wynagrodzenia. W późniejszym okresie tylko pracownicy przepompowni (pracownicy fizyczni obsługi) nadal pracowali w tym systemie, natomiast wszyscy pozostali przeszli na system dwu lub jednozmianowy. Dodatek za pracę w systemie czterobrygadowym otrzymywały jedynie te osoby, które faktycznie świadczyły pracę w tym systemie. Powód po zmianie systemu wykonywał taką samą pracę i na takim samym stanowisku, jak dotychczas. Jego wynagrodzenie uległo natomiast zmianie, albowiem nie otrzymywał już dodatku za pracę w systemie czterobrygadowym. O ile zatem w czerwcu 2011 r. wynosiło ono (wraz z dodatkiem) 3.017,37 zł, o tyle w lipcu 2011 r. już 2.137,60 zł (bez dodatku). W umowie o pracę, którą powód zawarł ze stroną pozwaną, ustalono jedynie wymiar czasu pracy, czas trwania umowy, stanowisko, wynagrodzenie zasadnicze oraz ewentualne dodatki funkcyjne, nie określono natomiast systemu czasu pracy, bowiem o tym decydował dyrektor do spraw technicznych zgodnie z zasadami ruchu górniczego skierowanego na wydobycie.

Oceniając ten stan faktyczny, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35,

poz. 163 ze zm.), pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie pełnienia mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają zaś tylko te warunki, które wynikają z umowy o pracę. Czterobrygadowy system czasu pracy nie był elementem umowy o pracę, którą zawarły strony, a zatem jego zmiana nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego, jednakże przesunięcie powoda w system pracy powodujący istotną zmianę wysokości jego wynagrodzenia „powoduje obligatoryjną ochronę z tytułu pełnionej funkcji inspektora pracy”. W takiej sytuacji powodowi przysługuje do końca okresu, w którym korzystałby z ochrony jako społeczny inspektor pracy, dodatek wyrównawczy na podstawie art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”).

Rozpoznając sprawę na skutek apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 27 marca 2013 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo w całości.

Sąd odwoławczy wskazał, że z ustaleń poczynionych w tej sprawie wynika, iż powód z dniem 1 października 2007 r. został przeniesiony na stanowisko sztygara zmianowego w Oddziale Zabezpieczenia Mechanicznego W. z wynagrodzeniem według 22 kategorii zaszeregowania i dodatkiem funkcyjnym w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego. Od tego czasu powód pracował w systemie czterobrygadowym, co wynikało z organizacji procesu pracy, a nie z porozumienia pracownika z pracodawcą. Strony nie ustaliły bowiem indywidualnego rozkładu czasu pracy powoda jako pracy w systemie czterobrygadowym. Organizowanie procesu pracy, w tym również ustalanie obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, należy do uprawnień organizacyjnych pracodawcy, a tym samym nie jest istotnym elementem stosunku pracy, który musi zostać ustalony w umowie o pracę. Jeżeli zaś określony system czasu pracy nie jest warunkiem umowy o pracę, to jego zmiana nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, także wtedy, gdy wiąże się z utratą dodatku za pracę w systemie czterobrygadowym. Taki dodatek przysługuje bowiem tylko za

pracę w systemie czterobrygadowym, wobec czego może być wypłacany tylko wtedy, gdy pracownik rzeczywiście pracuje w tym systemie. Skoro zaś z art. 13 ust. 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy wynika wprost, że pracownik pełniący funkcję społecznego inspektora pracy jest chroniony jedynie przed dokonaniem mu przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść, to taka ochrona nie rozciąga się na czynności, które nie wymagają wypowiedzenia warunków płacy, choćby ich skutkiem było faktyczne obniżenie wynagrodzenia przez brak dodatku za pracę w systemie czterobrygadowym. W takiej zaś sytuacji nie ma podstaw do przyznania powodowi dodatku wyrównawczego, ponieważ taki należny jest tylko wtedy, gdy obniżenie wynagrodzenia jest skutkiem wypowiedzenia zmieniającego dokonanego pracownikowi szczególnie chronionemu, co wynika z treści art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, opierając ją na naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, co polegało na uznaniu, że „powód jako społeczny inspektor pracy nie został objęty przez pozwaną w trakcie przeprowadzanych w zakładzie pracy zmian organizacyjnych szczególną ochroną”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem pozwu, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że „kierownictwo zakładu pracy, nie licząc się ze szczególnym statusem społecznego inspektora pracy, podjęło decyzję o zmianie warunków pracy i płacy wiążących strony umowy o pracę, pomimo braku akceptacji co do takiego stanu rzeczy przez powoda. Skutkowało to znacznym obniżeniem wynagrodzenia powoda już od lipca 2011 r.”, a także, iż „kierownictwo pozwanej mogło inaczej zorganizować proces pracy dla pracowników po zmianach organizacyjnych w zakładzie pracy”, a „szczególny status ochronny powoda jako społecznego inspektora pracy nakazywał pracodawcy wzięcie tych okoliczności pod uwagę, tym bardziej, że zgodnie z treścią wyroku Sądu Okręgowego w K. część pracowników pozwanej pracujących przed zmianami organizacyjnymi na

stanowiskach tożsamyh powodowi została przesunięta do pracy na odkrywce A., zachowując czas pracy systemu czterobrygadowego. Powodowi nikt nigdy nawet nie zaproponował podobnego rozwiązania”.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Natomiast w myśl art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy pracodawca, jeżeli zachodzą przyczyny niedotyczące pracownika, może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jeżeli zaś wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi, o którym mowa w art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy (art. 5 ust. 6 ustawy).

Wyżej przytoczone uregulowania nie pozostawiają wątpliwości, że dodatek wyrównawczy, którego domagał się powód, przysługiwałby mu tylko wtedy, gdyby na skutek dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego doszło do obniżenia jego wynagrodzenia. Prawo do dodatku wyrównawczego generuje zatem nie to, czy w związku z określonymi procesami zachodzącymi u pracodawcy dochodzi do pozbawienia pracownika szczególnie chronionego jakiegoś składnika

wynagrodzenia, ale wyłącznie to, czy taki niekorzystny skutek wywołuje oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy. Jak zatem trafnie ocenił Sąd odwoławczy, decydujące znaczenie dla możliwości uwzględnienia żądania powoda miało to, czy zmiana systemu czasu pracy wiążąca się z utratą dodatku za pracę w tym systemie wymagała dokonania mu przez pracodawcę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, bo tylko w takim wypadku przysługiwałby mu w okresie objęcia szczególną ochroną dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności zauważa, że stosowanie czterobrygadowej organizacji pracy przewidywał wprost art. 132 k.p., uchylony z dniem 1 stycznia 2004 r. Zgodnie z tym przepisem, w ruchu ciągłym, jak również w innych uzasadnionych przypadkach, mogła być stosowana czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy, w której czas pracy nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące. Obecnie pojęcie „czterobrygadowej organizacji pracy” nie występuje w Kodeksie pracy jako wyodrębniony system organizacji (czasu) pracy. W ramach pracy zmianowej nic nie stoi jednak na przeszkodzie, by ten system stosować jako wariant pracy zmianowej w podstawowym systemie czasu pracy. Ustalenie systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy następuje w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 150 § 1 i art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p.). Co do zasady organizowanie procesu pracy, w tym również ustalenie obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, należy do uprawnień dyspozycyjnych pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1977 r., I PRN 5/77, OSPiKA 1978 nr 12, poz. 218, z glosą W. Masewicza). Tym samym organizacja czasu pracy nie należy do istotnych elementów stosunku pracy, które muszą (powinny) zostać ustalone w umowie o pracę. Przepis art. 29 § 1 k.p. zobowiązuje jedynie do ustalenia w umowie wymiaru czasu pracy.

Nie ma jednak przeszkód, aby w umowie o pracę (albo w drodze odrębnego porozumienia między pracodawcą i pracownikiem) ustalić organizację pracy (system lub rozkład czasu pracy). Postanowienie takie może mieć charakter

istotnego elementu indywidualnego stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana będzie wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają warunki pracy lub płacy wynikające z umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Jeżeli zatem nie doszło do ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy w umowie o pracę albo odrębnym porozumieniu (którym w istocie jest także takie ustalenie przez pracodawcę na wniosek pracownika w trybie art. 142 k.p.), to zmiana organizacji czasu pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205; Przegląd Sądowy 1999 nr 7-8, s. 125, z glosą A. Dubowik).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji w sferze ustaleń faktycznych przyjął, że strony ani w umowie o pracę, ani w porozumieniu nie ustanowiły indywidualnego rozkładu czasu pracy powoda jako pracy w systemie czterobrygadowym. Takie ustalenie faktyczne nie podlega kontroli w ramach rozpoznawanej skargi (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

Skoro w spornym okresie powód nie świadczył pracy w ramach czterobrygadowej organizacji pracy, a dodatek został przewidziany tylko na wypadek świadczenia pracy w tym systemie, to Sąd drugiej instancji trafnie uznał, że pozbawienie powoda prawa do tego dodatku nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. To, że powód poprzednio świadczył pracę w ramach takiego systemu nie oznaczało, że zmiana organizacji pracy powoda wymagała wypowiedzenia zmieniającego, skoro nie doszło do umownego ustalenia takiego indywidualnego rozkładu czasu pracy powoda (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1979 r., V PZP 4/79 (OSNCP 1980 nr 2, poz. 19; OSPiKA 1981 nr 2, poz. 21, z glosą J. Pacho i glosą K.W. Barana; NP 1980 nr 4, s. 121, z glosą J. Szczerskiego), według której określenie w umowie o pracę stawki wynagrodzenia zasadniczego, przeliczonej według współczynnika ustalonego dla czterobrygadowej organizacji pracy, nie pozbawia kierownika zakładu uprawnienia do przeniesienia pracownika do innej organizacji czasu pracy, bez wypowiedzenia warunków pracy; obniżenie wynagrodzenia pracownika, spowodowane przeliczeniem określonej w umowie stawki wynagrodzenia zasadniczego, ustalonej dla czterobrygadowej organizacji pracy, nie

wymaga wypowiedzenia warunków płacy w razie przeniesienia pracownika do innej organizacji czasu pracy).

Jeżeli zaś zmiana systemu czasu pracy wiążąca się z utratą prawa do dodatku za pracę w tym systemie nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego, to nie znajdował zastosowania art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych łączący prawo do dodatku wyrównawczego z niekorzystną zmianą wysokości wynagrodzenia pracownika objętego szczególną ochroną jedynie na skutek wypowiedzenia mu dotychczasowych warunków pracy i płacy, jak prawidłowo stwierdził Sąd Okręgowy.

Podstawy skargi kasacyjnej okazały się zatem nieuzasadnione, w związku z czym Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).