

Uchwała z dnia 8 grudnia 1994 r.

I PZP 49/94

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca),
Sędzia SN: Walerian Sanetra, Sędzia SA: Andrzej Kijowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsolta, w sprawie z powództwa Centrum Kształcenia Ustawicznego w W. przeciwko Anieli C. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 8 grudnia 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu postanowieniem z dnia 27 czerwca 1994 r., [...] - do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.:

Czy pracownik przystępujący do akcji strajkowej w ramach sporu zbiorowego, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wcześniej otrzymanego wynagrodzenia, gdy jest nauczycielem, który stosownie do przepisu art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.) pobiera wynagrodzenie z góry ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Pracownik otrzymujący wypłatę wynagrodzenia "z góry" powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy, chyba że za określony czas z mocy przepisu szczególnego zachowuje do niego prawo.

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

Powód - Centrum Kształcenia Ustawicznego w W. w pozwie z dnia 28 grudnia 1993 r. żądał zasądzenia od Anieli C. kwoty 962.800 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 1993 r. tytułem zwrotu wynagrodzenia

wypłaconego z góry za czas od 5 do 21 maja 1993 r., w którym pozwana nie świadczyła pracy, gdyż brała udział w sporze zbiorowym (strajku).

Pozwana Aniela C. wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że korzyść w postaci wynagrodzenia w kwocie określonej w pozwie zużyła na utrzymanie, lekarstwa i opłaty mieszkaniowe i nie jest już wzbogacona, a ponadto nie musiała liczyć się z obowiązkiem jej zwrotu, gdyż trwały negocjacje między związkami zawodowymi i Ministerstwem Edukacji Narodowej między innymi w sprawie zapłaty wynagrodzenia za czas strajku, które utwierdzały wszystkich nauczycieli w przekonaniu, że pobrane wynagrodzenie, także za czas strajku, jest należne.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 17 lutego 1994 r. oddalił powództwo. Sąd I instancji ustalił, że pozwana jest zatrudniona u strony powodowej w charakterze nauczycielki na podstawie umowy o pracę. Wynagrodzenie za pracę otrzymuje z góry. Za maj 1993 r. pozwana otrzymała wynagrodzenie dnia 30 kwietnia 1993 r. W czasie od 5 do 21 maja 1993 r. pozwana brała udział w strajku i nie świadczyła pracy. Pobierając wynagrodzenie za maj 1993 r. pozwana nie wiedziała, że w tymże miesiącu zostanie przeprowadzona akcja strajkowa pracowników oświaty. Otrzymane za maj 1993 r. wynagrodzenie pozwana zużyła na bieżące potrzeby rodziny i swoje. W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest bezzasadne, gdyż pozwana pobierając wynagrodzenie nie musiała się liczyć z obowiązkiem jego zwrotu, a poza tym wynagrodzenie to zużyła i nie jest już wzbogacona (art. 409 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu uznał, że istnieje w sprawie zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, które przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. Zagadnienie to zostało sformułowane w postanowieniu z dnia 27 czerwca 1994 r. i przytoczone we wstępnej części uchwały.

Uzasadniając swoje wątpliwości Sąd Wojewódzki podniósł, że zgodnie z art. 410 § 2 k.c. świadczenie wypłacone pracownikowi należy uznać za nienależne wtedy, gdy w chwili jego spełnienia miało uzasadnioną podstawę prawną, lecz po dokonaniu świadczenia podstawa ta odpadła. W myśl art. 409 k.c. świadczenie takie nie podlega zwrotowi, gdy ten, kto uzyskał korzyść nie jest już wzbogacony, chyba że zużywając korzyść powinien liczyć się z obowiązkiem jej zwrotu. Zdaniem Sądu

Wojewódzkiego z jednej strony można przyjąć, że skoro wynagrodzenie za pracę ma charakter konsumpcyjny, to w razie gdy zostało wypłacone nauczycielowi z góry, mogło być przez niego zużyte, ta zaś okoliczność sprawia, że w chwili żądania zwrotu nie jest on wzbogacony. Z drugiej jednak strony uzasadniony jest też pogląd, że skoro nauczyciele nie mieli pewności, jak zakończą się negocjacje między Związkiem Zawodowym a Ministerstwem Edukacji Narodowej w sprawie ich wynagrodzenia za czas strajku, to powinni liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy spowodowany udziałem w strajku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z art. 39 ust. 3 zd. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) wynika, że wynagrodzenie nauczyciela jest wypłacane miesięcznie z góry. Przepis ten znajduje się w rozdziale 5 ustawy opatrzonym tytułem "Warunki pracy i wynagrodzenie". Analiza przepisów tego rozdziału pod kątem zawartych w nim sformułowań pokazuje, że gdy chodzi o wynagrodzenie ustawodawca operuje pojęciami "prawo do wynagrodzenia" i "wypłata wynagrodzenia" i nadaje im różną treść. Na przykład w art. 38 stanowi, że nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia od dnia nawiązania stosunku pracy, a w art. 40 - że prawo do wynagrodzenia gaśnie z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Tak więc przedmiotem regulacji zawartej w tych przepisach jest prawo nauczyciela do wynagrodzenia. Natomiast we wskazanym wyżej art. 39 ust. 3 ustawodawca normuje kwestię wypłaty wynagrodzenia i postanawia, że wynagrodzenie nauczyciela jest w zasadzie wypłacane z góry, z wyjątkiem wynagrodzenia, którego wymiar może być ustalony jedynie na podstawie już wykonanych prac (np. godziny doraźnych zastępstw) - takie bowiem wynagrodzenie wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu.

Posługiwanie się przez ustawodawcę wymienionymi wyżej pojęciami świadczącymi o tym, że czym innym jest prawo do wynagrodzenia, a czym innym sposób jego wypłaty, prowadzi do wniosku, że art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela nie narusza zasady wyrażonej w art. 80 k.p., iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia

wtedy, gdy kodeks pracy lub przepis szczególny tak stanowi. Inaczej mówiąc - konstrukcja wypłaty wynagrodzenia z góry polega na wypłaceniu wynagrodzenia przed świadczeniem pracy, lecz pod warunkiem, że pracownik będzie świadczył pracę w okresie, za który otrzymał z góry wypłatę wynagrodzenia. Zatem przed spełnieniem świadczenia pracownik ma tylko prawo do wypłaty wynagrodzenia, natomiast prawo do wynagrodzenia powstanie po wykonaniu pracy. Nastąpi to na koniec miesiąca, gdy okaże się, że świadczył pracę w należącym do niego rozmiarze. Wypłata wynagrodzenia z góry nie zmienia bowiem faktu, że dopiero gdy okaże się, że pracownik wykonał pracę - wypłacone mu z góry wynagrodzenie stanie się jego prawem.

Wysunięta wyżej teza wynika z rozważań nad art. 80 zd. 1 k.p. i art. 39 ust. 3 zd. 1 Karty Nauczyciela i stanowi tylko pierwszy wniosek w sprawie. Tezę tę potwierdza ponadto art. 87 § 7 k.p. wprowadzony do kodeksu pracy nowelą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107). Stosownie do treści wymienionego przepisu, z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Przepis ten odnosi się więc do sytuacji, gdy pracownik otrzymał wypłatę wynagrodzenia z góry. W takim wypadku prawo pracownika do wynagrodzenia ocenia się na koniec miesiąca (lub innego okresu rozliczeniowego) odliczając z niego kwoty wypłacone mu z góry w poprzednim terminie płatności za okresy, za które nie nabył prawa do wynagrodzenia (np. za czas udziału w strajku). Istotą art. 87 § 7 k.p. można więc ująć w ten sposób, że pracownik, który otrzymuje wypłatę wynagrodzenia z góry, musi się liczyć z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy.

Drugi wniosek w sprawie wiąże się z treścią art. 80 zd. 2 k.p. Z przepisu tego wynika, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy, jeżeli tak stanowią przepisy kodeksu pracy lub przepisy szczególne. Zatem warunkiem prawa pracownika do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy spowodowany udziałem w strajku, jest istnienie przepisu ustanawiającego takie prawo.

Kwestie związane z udziałem pracowników w strajku normuje ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236). W jej przepisach brak jest wszakże postanowienia przewidującego prawo do wynagrodze-

nia za czas udziału w strajku. Przeciwnie, z art.23 ust. 2 tej ustawy jednoznacznie wynika, że w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, chociaż zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz inne - poza wynagrodzeniem - uprawnienia ze stosunku pracy. Powyższy stan prawny upoważnia więc do wniosku, że ze względu na unormowanie zawarte w wymienionym przepisie pracownik, który nie świadczył pracy z powodu udziału w strajku, a pobrał wynagrodzenie z góry (czyli pod warunkiem, że będzie świadczył pracę) - pobrał wynagrodzenie, które mu się nie należy.

W tym punkcie rozważań wyłania się problem podniesiony przez Sąd Wojewódzki, czy pracownik przystępujący do akcji strajkowej, który otrzymał wypłatę wynagrodzenia z góry, powinien się liczyć z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy oraz według jakich przepisów problem ten rozstrzygnąć - czy według kodeksu cywilnego, czy też na podstawie prawa pracy.

Z art. 300 k.p. wynika, że w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tak więc przepisy kodeksu cywilnego mogłyby mieć zastosowanie w sprawie, gdyby kwestia zwrotu wypłaconego z góry wynagrodzenia w części przekraczającej zobowiązanie zakładu pracy nie była uregulowana w prawie pracy. Tymczasem z powołanych wyżej i analizowanych przepisów - art. 80 i 87 § 7 k.p., art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela - wynika, że kwestia ta została uregulowana wyczerpująco w prawie pracy, wobec czego nie ma potrzeby korzystania z przepisów kodeksu cywilnego o nienależnym świadczeniu (art. 409 i art. 410 k.c.).

Gdy chodzi o przepisy kodeksu cywilnego, to stosownie do art. 410 § 2 k.c. świadczenie jest nienależne wtedy, gdy zostało dokonane bez uzasadnionej podstawy prawnej, to znaczy zarówno wtedy, gdy dokonała go osoba do tego nie zobowiązana, jak i wtedy, gdy świadczenie przekroczyło istniejące zobowiązanie, a także w innych przypadkach określonych w kodeksie cywilnym. W myśl art. 410 § 2 k.c. do świadczenia nienależnego stosuje się przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu, zgodnie zaś z art. 409 k.c. w związku z art. 405 k.c. ten, kto uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby nie ma obowiązku wydania jej w naturze ani obowiązku

zwrotu jej wartości - jeżeli korzyść zużył lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu.

Z punktu widzenia definicji pojęcia "świadczenie nienależne" zawartej w art. 410 § 2 k.c. i treści art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela nie można przyjąć, że wypłacenie nauczycielowi wynagrodzenia z góry jest świadczeniem nienależnym. Z faktu istnienia stosunku pracy wynika bowiem obowiązek wypłacania wynagrodzenia w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w przepisach o wynagrodzeniu (art. 86 k.p.). Brak jest więc argumentów dla stanowiska, że wypłata wynagrodzenia z góry nie ma uzasadnionej podstawy prawnej. W świetle art. 80 i art. 87 § 7 k.p. oraz art. 23 ust. 2 ustawy o rozstrzyganiu sporów zbiorowych należy przyjąć, że konstrukcja zwrotu wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy, w sytuacji, gdy wypłata wynagrodzenia nastąpiła z góry stosownie do art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela, polega na tym, że pracownik otrzymujący wypłatę wynagrodzenia z góry powinien liczyć się z obowiązkiem jego zwrotu w każdym przypadku nieświadczenia pracy, chyba że z mocy przepisu szczególnego zachował do niego prawo mimo nieświadczenia pracy. Również pracownik, któremu zakład pracy wypłaca wynagrodzenie po wykonaniu pracy ("z dołu"), musi liczyć się z tym, że nie otrzyma wynagrodzenia za czas nie przepracowany.

Z tych względów Sąd Najwyższy rozstrzygając przedstawione zagadnienie prawne podjął uchwałę o treści przytoczonej w sentencji.

=====