

**Uchwała z dnia 4 sierpnia 1994 r.
I PZP 32/94**

Przewodniczący SSN: Antoni Filcek, Sędziowie SN: Maria Mańkowska (sprawozdawca), Walery Masewicz,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Tadeusza T. przeciwko Wojewódzkiemu Przedsiębiorstwu Handlu Wewnętrznego w T. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 4 sierpnia 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie postanowieniem z dnia 10 lutego 1994 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.,

"Czy ogólne zebranie pracowników przedsiębiorstwa państwowego może skutecznie przenieść swoje uprawnienia przewidziane w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania na radę pracowniczą tegoż przedsiębiorstwa ?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Ogólne zebranie pracowników przedsiębiorstwa państwowego nie może przenieść na radę pracowniczą swego uprawnienia przewidzianego w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407).

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie zwrócił się do Sądu Najwyższego w trybie art. 391 § 1 k.p.c. z wyżej przytoczonym pytaniem w następującym stanie faktycznym sprawy. Powodowie domagali się wyrównania wynagrodzenia z tytułu dodatku funkcyjnego od 1 stycznia 1991 r. twierdząc, że nie otrzymali wypowiedzeń zmieniających warunki płacy i nie było podstawy prawnej do zmiany zasad wypłacania im dodatku funkcyjnego.

Strona pozwana nie uznała powództwa i podniosła, że dokonanie wypowiedzeń zmieniających nie było konieczne z uwagi na zmianę zasad wypłacenia dodatków funkcyjnych, która dokonana została w zakładowym porozumieniu płacowym zaopiniowanym pozytywnie przez Radę Pracowniczą upoważnioną do tego na mocy uchwały Nr 2/89 Ogólnego Zebrania Delegatów Samorządu Pracowniczego z dnia 25 stycznia 1989 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Tarnowie uwzględnił powództwa wyrokiem z dnia 16 sierpnia 1993 r. i zasądził na rzecz powodów kwoty przez nich dochodzone z tytułu wyrównania dodatku funkcyjnego z odsetkami od 1 stycznia 1991 r. Sąd Rejonowy przyjął, że nastąpiło naruszenie trybu określonego w art. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania a także art. 241¹² k.p. przez zawarcie porozumienia bez udziału ogólnego zebrania delegatów załogi,

które nie może przekazywać swych uprawnień radzie pracowniczej.

Rozpoznając powyższą sprawę w wyniku rewizji strony pozwanej Sąd Wojewódzki powziął wątpliwość prawną, czy uprawnienia wynikające z art. 6 w/w ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, mogą być zbywalne pomiędzy organami samorządu pracowniczego. Od odpowiedzi na powyższe pytanie zależy ocena ważności zawartego porozumienia z dnia 31 grudnia 1990 r. bez uzyskania pozytywnej opinii ogólnego zebrania delegatów samorządu. Organ ten przekazał powyższe uprawnienia radzie pracowniczej w uchwale Nr 2/89 powołując się w tym zakresie na § 29 pkt 2 statutu samorządu załogi. Sąd Wojewódzki zaznaczył, że jest mu znana uchwała Sądu Najwyższego z 19 lutego 1992 r., I PZP 10/92, jednakże uważa, że w rozpoznawanej sprawie wystąpił problem innego rodzaju.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wspomniana wyżej uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1992 r., I PZP 10/92 (OSNCP 1992 z. 9 poz. 155) dotyczy przepisu art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407), który również stanowi przedmiot rozważanego pytania prawnego. W uchwale tej Sąd Najwyższy przyjął, że protokół dodatkowy, o którym mowa w art. 6 ust. 5 w związku z art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. zawarty bez uprzedniego uzyskania pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów), nie może stanowić podstawy wprowadzenia zmian w zakładowym systemie wynagradzania. W motywach uchwały Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, że zakładowe porozumienia płacowe są jednym ze źródeł prawa pracy, należącym do grupy tzw. aktów wewnątrzzakładowych. Zatem, aby prawo to obowiązywało, musi być zachowany określony w ustawie sposób jego stanowienia. Jakkolwiek porozumienie płacowe nosi w sobie także cechy umowy, to jednak przepisy prawa cywilnego dotyczące czynności prawnych nie mają tutaj bezpośredniego zastosowania. W szczególności nie można przy ich pomocy rozwiązać zagadnienia prawnego dotyczącego art. 6 ust. 2 omawianej ustawy. Nie chodzi bowiem o problem ważności, czy skuteczności czynności prawnej, lecz o prawidłowe, a co za tym idzie, skuteczne stanowienie prawa. Przepisy dotyczące sposobu zawarcia porozumienia powinny być stosowane ściśle, jeżeli więc mimo braku pozytywnej opinii doszło do zawarcia protokołu dodatkowego, to należy uznać, że nie mamy do czynienia ze skutecznym ustanowieniem prawa.

Także w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1993 r., I PZP 22/93 (OSNCP 1993 z.12 poz. 207) wyrażono pogląd, że kompetencje ogólnego zebrania pracowników (zebrania delegatów) i rady pracowniczej są w zasadzie kompetencjami własnymi (rozłącznymi), a tym samym - bez wyraźnego upoważnienia ustawowego - organy te nie mogą wzajemnie, ani wkraczać w przyznane im kompetencje, ani ich przejmować, chyba że prowadziłoby to do następstw uniemożliwiających funkcjonowanie organów przedsiębiorstwa państwowego. Taka wyjątkowa sytuacja w okolicznościach objętych przedstawionym pytaniem nie zachodziła. Toteż Sąd Najwyższy w składzie obecnym w pełni podziela powyższe poglądy. Ustawowe kompetencje organu mogą być zbywalne tylko na podstawie przepisu, który by o tym stanowił. Konieczny wymóg dla ustanowienia prawa wewnątrzzakładowego zastrzeżony

dla ogólnego zebrania pracowników przedsiębiorstwa państwowego w postaci pozytywnej opinii, co oznacza w istocie zgodę tego organu samorządu pracowniczego, nie może być przeniesiony na inny organ samorządowy jeżeli ustawa tego nie przewiduje. Analizowany art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. oraz art. 241¹² § 1 k.p. wyraźnie rozróżniają uprawnienia rady pracowniczej od uprawnień ogólnego zebrania pracowników (delegatów).

Zawarcie porozumienia w zakresie wprowadzenia zakładowego systemu wynagradzania w przedsiębiorstwie państwowym, jak też dokonywanie w nim zmian, wymaga opinii rady pracowniczej i pozytywnej opinii ogólnego zebrania. Tryb wprowadzania tych zmian przewiduje art. 6 ust. 5 omawianej ustawy stanowiąc, że zmiany do porozumienia wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do porozumienia w trybie przewidzianym dla zawarcia porozumienia.

Wprowadzenie zatem zmian w porozumieniu płacowym bez zasięgnięcia opinii obu wspomnianych wyżej organów samorządowych jest sprzeczne z ustawą, jak również sprzeczna jest z ustawą zmiana takiego porozumienia bez uzyskania pozytywnej opinii ogólnego zebrania (art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r.).

Każdy z tych organów samorządowych wyposażony został w odmienne uprawnienia, omawiana ustawa nie przewiduje możliwości wzajemnego przekazania uprawnień pomiędzy tymi organami, zatem uznać trzeba, że uprawnienia organów samorządu załogi są niezbywalne. Ogólne zebranie pracowników (delegatów) nie może w żadnej formie przekazać swoich uprawnień radzie pracowniczej, zatem uchwała Nr 2/89 podjęta przez ogólne zebranie pracowników przedsiębiorstwa jest nieważna jako podjęta bez umocowania prawnego.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że wprowadzanie zmian w obowiązującym systemie wynagradzania bez zasięgnięcia opinii obu organów samorządu jest sprzeczne z ustawą. Każdy z tych organów wyposażony został w odmienne uprawnienia, różne bowiem jest znaczenie opinii rady pracowniczej i pozytywnej opinii ogólnego zebrania delegatów, obu koniecznych dla zawarcia porozumienia, bądź jego zmiany.

Powołany przez stronę pozwaną § 29 pkt 2 statutu samorządu załogi Wojewódzkiego Przedsiębiorstwa Handlu Wewnętrznego w T. daje uprawnienie ogólnemu zebraniu delegatów do podejmowania uchwał w sprawie podziału zysku przeznaczonego dla załóg, nie dotyczy natomiast rozpoznawanego problemu prawnego, to jest możliwości przeniesienia uprawnień ogólnego zebrania na radę pracowniczą. Uchwały ogólnego zebrania delegatów, które jest organem samorządowym powołanym na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, tak samo zresztą jak i statut samorządu załogi, nie mogą zmieniać zakresu kompetencji organów samorządowych, które dokładnie uregulowane zostały w ustawie.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy uznał, że w świetle art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zakładowych systemach wynagradzania, który wyraźnie określa wymogi dla dokonania zmian w porozumieniu płacowym, żaden z organów samorządu tam wymienionych, nie może wzajemnie zastępować się ani przenosić swoich uprawnień na rzecz drugiego.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy podjął uchwałę, jak w sentencji.

=====