

**Wyrok z dnia 6 stycznia 1995 r.
I PRN 117/94**

1. Strony stosunku pracy mogą umownie określić prawo pracownika do podwyżek wynagrodzenia proporcjonalnych do podwyżek przyznanych innym pracownikom, zajmującym podobne stanowiska pracy.

2. Jeżeli treść umownego źródła prawa pracy nie jest jednoznaczna, to sąd powinien przeprowadzić dowód z przesłuchania stron tej umowy w celu wyjaśnienia ich zamiaru (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.)

3. Jeżeli prawo pracownika do pewnego składnika wynagrodzenia wynika tylko z woli stron stosunku pracy, a nie z przepisów płacowych, to zmiana zakładowego systemu wynagrodzenia nie pozbawia automatycznie pracownika prawa do tego świadczenia (art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania - jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407).

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 stycznia 1995 r. sprawy z powództwa Franciszka K. przeciwko Zakładom Mięsnym "P." w P. o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego, przywrócenia IV kategorii zaszeregowania i 13 różnych roszczeń majątkowych, na skutek rewizji nadzwyczajnej Rzecznika Praw Obywatelskich [...] od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 14 kwietnia 1994 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i poprzedzający go wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 29 października 1993 r., [...] i sprawę przekazał temu Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania.

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

Powód Franciszek K. - po sprecyzowaniu roszczeń w trakcie procesu - wniósł o zasądzenie od pozwanych P. Zakładów Mięśnych w P. kwoty 357.077.521 zł, uznanie bezskuteczności wypowiedzenia z dnia 25 października 1990 r. i przywrócenie od dnia 1 marca 1990 r. 14 kategorii zaszeregowania.

Na dochodzoną kwotę składają się następujące roszczenia:

1. wyrównanie wynagrodzenia zaniżonego wskutek obniżenia kategorii zaszeregowania od dnia 1 marca 1990 r. oraz wskutek obniżenia wskaźnika premii od dnia 1 lutego 1991 r. z 40% do 30%, łącznie w kwocie 16.874.800 zł,

2. wyrównanie wynagrodzenia obniżonego wskutek pozbawienia go dodatku funkcyjnego kierownika działu rewizji w wysokości 165% najniższego wynagrodzenia, co wynosi 10.512.300 zł,

3. kwota 9.012.300 zł tytułem dodatku rewidenckiego,

4. kwota 7.576.300 zł tytułem wyrównania premii,

5. kwota 5.730.988 zł tytułem wyrównania nagrody z zysku za lata 1990 i 1991,

6. kwota 5.020.000 zł tytułem wyrównania zaniżonych premii specjalnych,
7. kwota 25.532.600 zł tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej,
8. kwota 25.532.600 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej,
9. kwota 3.366.828 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 1 lipca do dnia 30 września 1991 r., zaniżonego wskutek pozbawienia go dodatku wyrównawczego i nagrody z zysku,
10. kwota 184.419.968 zł tytułem odsetek ustawowych,
11. kwota 63.513.407 zł tytułem odsetek "inflacyjnych".

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd I instancji-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powód pracował w pozwanym zakładzie pracy od 1954 r., z przerwą w latach 1960-1969. W listopadzie 1991 r. powód przeszedł na emeryturę. Powód pracował na stanowisku kierownika rewizji. W związku ze zmianami organizacyjnymi dnia 24 lutego 1990 r. pozwany zaproponował powodowi zmianę stanowiska pracy, polegającą na przejściu na stanowisko rewidenta. Powód przyjął tę propozycję, kwestionował jedynie wysokość wypłacanego mu wynagrodzenia. Ostatecznie wynagrodzenie powoda, łącznie z dodatkiem rewidenckim, ustalono od dnia 1 marca 1990 r. w kwocie 1.100.000 zł. Następnie zlikwidowano dział, w którym powód pracował i w związku z tym zaproponowano mu stanowisko specjalisty do spraw kontroli wewnętrznej w nowo utworzonym dziale inwentaryzacji i kontroli wewnętrznej, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Powód nie przyjął tej propozycji. Wówczas pozwany pismem z dnia 25 października wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, proponując mu stanowisko specjalisty do spraw skupu. Wypowiedzenie było dokonane za 3-miesięcznym okresem ze skutkiem na dzień 31 stycznia 1991 r. Powód przyjął proponowane warunki, jednakże zaskarżył samo wypowiedzenie, wnosząc o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz domagając się dodatku wyrównawczego na podstawie art. 43 § 1 k.p. i art. 6 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. zwolnieniach grupowych.

Zdaniem Sądu I instancji powód nie nabył prawa do dodatków wyrównawczych, gdyż po wypowiedzeniu nie otrzymywał wynagrodzenia niższego, niż przed wypowiedzeniem. Także nie może powód kwestionować obniżenia mu kategorii zaszeregowania, bo ustalone dla niego wynagrodzenie w maksymalnej stawce w 12 kategorii zaszeregowania mieści się w widełkach 14 kategorii zaszeregowania. Nie jest istotne dla interesów powoda włączenie do podstawy wynagrodzenia dodatku rewidenckiego i dodatku funkcyjnego. Ponadto należało mieć na względzie, że z dniem 1 stycznia 1991 r. weszło w życie porozumienie o zakładowym systemie wynagradzania z dnia 31 grudnia 1990 r., które zniósło wypłacanie dodatków, w tym dodatku rewidenckiego, poprzez włączenie ich do płac zasadniczych (§ 26 ust. 1 i 2). Powód otrzymywał premie specjalne i nie może skutecznie domagać się zasądzenia ich w wyższej wysokości, gdyż premie te miały charakter uznaniowy. Nie jest również uzasadnione żądanie powoda wyrównania jego wynagrodzenia do maksymalnej wysokości w 14 kategorii zatrudnienia, gdyż przed wypowiedzeniem zmieniającym zajmował on stanowisko, na którym zgodnie z taryfikatorem winien otrzymywać wynagrodzenie w 12 kategorii zaszeregowania. Ponadto jedynie od uznania dyrektora zależało, czy w związku z okresem przedemerytalnym powoda zostanie mu przyznane wyższe wynagrodzenie. Żądania wyrównania odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej są bezpodstawne,

gdyż powód otrzymał je w wysokości określonej przez § 20 i § 22 zakładowego systemu wynagradzania. Wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione likwidacją działu, w którym powód pracował (art. 42 i art. 43 k.p.) i nie zawierało uchybień formalnych.

W rewizji, opartej na zarzucie naruszenia prawa materialnego, powód wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji i zasądzenie dochodzonej kwoty, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu oddalił rewizję powoda. Zdaniem tego Sądu roszczenia powoda w zakresie dodatku wyrównawczego związane są z okresem od dnia 1 lipca 1990 r. do dnia 31 października 1991 r. Tak więc prawo do tego dodatku nabyłby powód wtedy, gdyby w lipcu 1990 r. zarabiał mniej, niż w czerwcu tego roku. Powód nie może zasadnie domagać się zasądzenia tego dodatku, gdyż w lipcu 1990 r. zarobił o 104.125 zł więcej, niż w czerwcu 1990 r.

Sąd Apelacyjny podzielił także stanowisko Sądu I instancji w odniesieniu do dodatku funkcyjnego i dodatku rewidenckiego. Jeśli chodzi o pierwszy z tych dodatków, to został on wliczony do wynagrodzenia w formie podwyżki. Także odstąpienie od wypłacania dodatku rewidenckiego nie pomniejszyło zarobków powoda, albowiem zgodnie z załącznikiem nr 4 do zakładowego systemu wynagrodzeń dodatek ten został zlikwidowany poprzez wliczenie go do wynagrodzenia zasadniczego. Premia stała w wysokości 40% przysługiwała pracownikom na stanowiskach kierowniczych i w tej wysokości była wypłacana powodowi do dnia 1 lutego 1991 r., to jest do dnia objęcia przez niego stanowiska specjalisty do spraw skupu. Od tej daty przysługująca premia wynosiła 30%, ale zwyczajka innych składników wynagrodzenia zrekompensowała to obniżenie premii. Nie jest także uzasadnione żądanie powoda zasądzenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z maksymalnej stawki w 14 grupie zaszeregowania. Powód otrzymywał wynagrodzenie według maksymalnej stawki w 12 grupie zaszeregowania, mieszczące się w widełkach 14 grupy, a sam fakt pozostawienia powoda na stanowisku kierowniczym nie skutkowałby automatycznie osiągnięcia maksymalnych zarobków przewidzianych w 14 grupie.

Od wyroku tego złożył rewizję nadzwyczajną Rzecznik Praw Obywatelskich, wnosząc o jego uchylenie oraz o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Skarżący zarzucił wyrokowi Sądu Apelacyjnego rażące naruszenie prawa procesowego (art. 387, 388 § 1 i 381 § 1 k.p.c.) w związku z nienależytym wyjaśnieniem sprawy przez Sąd Wojewódzki i rażącym naruszeniem przez ten Sąd zasady swobodnej oceny dowodów oraz rażące naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 39 i art. 43 w zw. z art. 38 k.p. przez ich niezastosowanie mimo, że powód był w wieku przedemerytalnym,

- ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.),

- art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 43 § 2 k.p. przez przyjęcie, że obniżenie kategorii zaszeregowania i wskaźnika premii, obniżenie wliczonego do płacy zasadniczej dodatku rewidenckiego oraz pozbawienie powoda dodatku funkcyjnego nie wymagały wypowiedzenia warunków płacy,

- § 13 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 grudnia 1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy,

odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy (Dz. U. Nr 51, poz. 334 ze zm.),

- § 26 ust. 1 i 2 porozumienia o zakładowym systemie wynagradzania z dnia 31 grudnia 1990 r. przez niezaliczenie w całości do wynagrodzenia zasadniczego powoda dodatku rewidenckiego.

Zdaniem skarżącego został także naruszony interes Rzeczypospolitej Polskiej ze względu na rażące naruszenie szczególnej ochrony stosunku pracy pracownika w wieku przedemerytalnym oraz zasady niepogarszania jego uprawnień płacowych. Uchybienia te doprowadziły do obniżenia podstawy wymiaru emerytury powoda.

W odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego z dnia 25 października 1990 r. skarżący podniósł, że nie zostało dostatecznie wyjaśnione, czy istniały przyczyny organizacyjne, uzasadniające wypowiedzenie pracownikowi objętemu szczególną ochroną oraz czy pozwany zastosował się do obowiązku przeprowadzenia konsultacji ze związkiem zawodowym, którego członkiem był powód (art. 38 k.p.). Nie rozważyły także oba Sądy żądania powoda zasądzenia dodatku wyrównawczego na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Nie jest uzasadnione - zdaniem skarżącego - stanowisko obu Sądów, że obniżenie grupy zaszeregowania powoda nie pogorszyło jego sytuacji. Powód stracił bowiem możliwości awansowe, które posiadałby, gdyby nadal był zaszeregowany w 14 grupie. Nie została także wyjaśniona sprawa zrzeczenia się przez powoda dodatku funkcyjnego. Z naruszeniem § 26 porozumienia o zakładowym systemie wynagradzania wliczono powodowi do wynagrodzenia zasadniczego tylko niewielką część dodatku rewidenckiego. Oceniając prawo powoda do dodatku wyrównawczego błędnie dokonano porównania jego wynagrodzenia z lipca 1990 r. z wynagrodzeniem z czerwca tego roku, gdyż skutek wypowiedzenia zmieniającego z dnia 25 października 1990 r. powód objął nowe stanowisko pracy od dnia 1 lutego 1991 r., a więc należało porównać wynagrodzenie powoda z lutego 1991 r. z wynagrodzeniem ze stycznia 1991 r. W odniesieniu do dodatku wyrównawczego i niektórych innych roszczeń powoda niezbędne było przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego księgowego. Prawo do premii specjalnej nie jest objęte rewizją nadzwyczajną, gdyż premia ta miała charakter uznaniowy. Natomiast stanowi naruszenie prawa obniżenie premii regulaminowej z 40% do 30% bez wypowiedzenia zmieniającego i wymaga oceny, czy było ono dopuszczalne w związku z art. 43 k.p. Wysokość pozostałych roszczeń powoda, będących pochodną od prawidłowo ustalonego wynagrodzenia w spornym okresie, powinna być ustalona przy pomocy biegłego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona przede wszystkim ze względu na niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Zasadny jest zarzut rewizji nadzwyczajnej, iż Sąd I instancji nie poczynił ustaleń co do zachowania przez pozwanego trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy, złożonego powodowi dnia 25 października 1990 r. Jeżeli powód był w tym czasie członkiem związku zawodowego - co potwierdzają zeznania świadka K. D. - to obowiązkiem zakładu pracy było zawiadomienie tego związku o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego (art. 38 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.). Ponownego rozważenia

przez Sąd I instancji wymaga także sprawa zasadności wypowiedzenia zmieniającego z dnia 25 października 1990 r. Sąd ten przyjął, że było ono uzasadnione likwidacją działu, w którym powód był zatrudniony (art. 42 w zw. z art. 43 k.p.) i powołał się w tym zakresie na pismo powoda, w którym stwierdza on, że gdyby nie reorganizacja w zakładzie pracy, to byłby nadal kierownikiem działu, który w wyniku reorganizacji całkowicie zlikwidowano. Powód odnosi jednak to stwierdzenie do okresu sprzed dnia 1 marca 1990 r. - kiedy był kierownikiem działu rewizji - a nie do okresu poprzedzającego wypowiedzenie zmieniające, kiedy zajmował - od dnia 1 maja 1990 r. - stanowisko kierownika samodzielnej sekcji rewizji.

Nie została także należycie rozważona zasadność żądań powoda w odniesieniu do okresu od dnia 1 marca 1990 r. Powód wyraził zgodę na wliczenie do jego wynagrodzenia zasadniczego dodatku funkcyjnego, który uprzednio przysługiwał mu jako kierownikowi działu rewizji oraz nie zakwestionował obniżenia mu 14 kategorii zaszeregowania na 12 kategorię. Wiązało się to z przejściem powoda ze stanowiska kierownika działu rewizji na stanowisko specjalisty rewidenta. W późniejszych pismach powód powoływał się na ustne uzgodnienia z pozwanym, według których warunkiem wyrażenia zgody na przejście na niższe stanowisko było zapewnienie pozwanego, że nie zostaną pogorszone warunki wynagradzania. Jeżeli więc Sąd I instancji przy ponownym rozpoznawaniu sprawy ustali, że strony zawarły tej treści umowę, to powinien następnie dokonać wykładni ich oświadczeń woli na podstawie art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W szczególności niezbędne będzie ustalenie, czy zamiarem stron było zachowanie uprzedniej nominalnej wartości wynagrodzenia powoda, czy też chodziło o realną jego wartość. Sąd I instancji trafnie przyjął, że przepisy prawa pracy nie przyznają pracownikowi roszczenia o podwyżkę wynagrodzenia opartego tylko na stwierdzeniu, że inni pracownicy na podobnych stanowiskach otrzymali wyższą podwyżkę, niż pracownik żądający jej. Prawo pracownika do odpowiednio wysokiej podwyżki może jednakże wynikać z oświadczenia woli zakładu pracy. Dokonując wykładni oświadczeń woli stron zawierających w lutym 1990 r. umowę zmieniającą warunki dotychczasowego stosunku pracy, Sąd I instancji powinien uwzględnić całokształt okoliczności sprawy, w tym także fakt, że była ona zawierana w warunkach wielkiej inflacji. Faktem jest, że po każdorazowej zmianie stanowiska - właśnie ze względu na tę inflację - powód nominalnie zarabiał więcej i z tego względu nie należał mu się dodatek wyrównawczy na podstawie art. 43 § 2 k.p. lub art. 10 ust. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Nie zostało jednak przez oba Sądy rozważone prawo powoda do stosownych podwyżek wynikające z umowy zawartej przez strony w lutym 1990 r.

W odniesieniu do dodatku rewidencckiego, którego pozbawiono powoda od dnia 1 stycznia 1991 r., należy podnieść dwie kwestie. Zasadny jest zarzut rewizji nadzwyczajnej, że nie została wyjaśniona treść § 26 ust. 2 porozumienia o zakładowym systemie wynagradzania z dnia 31 grudnia 1990 r. Przewidziane w tym przepisie wliczenie dodatków do płacy zasadniczej nasuwa wątpliwości interpretacyjne w odniesieniu do zakresu wliczenia. Jeżeli treść umownego źródła prawa pracy, jakim jest omawiane porozumienie, nie jest jednoznaczna, to sąd powinien przeprowadzić dowód z przesłuchania stron tej umowy w celu wyjaśnienia ich zamiaru. Druga kwestia wiąże się z mechanizmem wejścia w życie omawianego porozumienia. Według art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów

wynagradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407) porozumienie zastępuje z dniem jego wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Porozumienie może więc z dniem jego wejścia w życie zmienić treść stosunku pracy na niekorzyść pracownika, ale tylko w odniesieniu do tych warunków umowy, które wynikały z dotychczasowych przepisów. Jeżeli natomiast pewne uprawnienie pracownika nie wynikało z tych przepisów, a jedynie z woli stron, to tego uprawnienia nowe porozumienie nie może pracownika pozbawić. Jeżeli więc prawo powoda do dodatku rewidencckiego w okresie od dnia 31 grudnia 1990 r., potwierdzone przez pozwanego w kolejnych pismach określających podwyżki wynagrodzenia, znajdowało podstawę w obowiązujących u pozwanego przepisach płacowych, to z dniem 1 stycznia 1991 r. powód utracił prawo do tego dodatku. Jeżeli natomiast przepisy płacowe nie przewidywały dla stanowiska zajmowanego przez powoda w ostatnim okresie 1990 r. dodatku rewidencckiego, to wynika stąd, iż źródłem jego prawa do tego dodatku była wyłącznie wola stron stosunku pracy w związku z czym nowe porozumienie płacowe nie mogło go pozbawić automatycznie prawa do tego świadczenia w styczniu 1991 r. Prawo powoda do tego dodatku w okresie późniejszym zależy od ustaleń Sądu I instancji w przedmiocie prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego z dnia 25 października 1990 r. Powyższe stwierdzenia odpowiednio odnoszą się do obniżenia powodowi premii z 40% do 30%, poczynając od dnia 1 lutego 1991 r.

Uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej nie stoi na przeszkodzie upływ 6 miesięcy od wydania zaskarżonego wyroku, albowiem narusza on interes Rzeczypospolitej Polskiej (art. 421 § 2 k.p.c.). Bez dostatecznego wyjaśnienia sprawy oddalono bowiem powództwo pracownika w wieku przedemerytalnym, którego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie i dla którego wynagrodzenie za pracę uzyskiwane w spornym okresie stanowiło podstawę wymiaru emerytury.

Z powyższych względów na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. orzeczono, jak w sentencji.

=====