

**Wyrok z dnia 5 listopada 1999 r.**

**I PKN 338/99**

**Nie jest wymagane wypowiedzenie warunków płacy (art. 42 KP) pracownikom zwolnionym od wykonywania pracy w celu pełnienia z wyboru funkcji w związkach zawodowych, którym wynagrodzenie wypłacane jest w oparciu o przepisy układu zbiorowego pracy, stanowiące średnią zakładową i korzystniejsze od obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, jeżeli następuje obniżenie tego wynagrodzenia, jednak nie poniżej odpowiadającego ekwiwalentowi za urlop.**

Przewodniczący: SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Antoniego O. i Jana K. przeciwko Zakładom Tworzyw Sztucznych „G.” S.A. w J. o zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 16 lutego 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasacje,
2. nie obciążył powodów kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Powodowie Antoni O. i Jan K. domagali się w pozwie przeciwko Zakładom Tworzyw Sztucznych „G.” S.A. w J. zasądzenia ostatecznie sprecyzowanych w toku procesu kwot odpowiednio: 6.215,66 zł i 6.093,05 zł tytułem wyrównania różnicy wynagrodzenia za okres od września 1997 r. do września 1998 r. pomiędzy rzeczywiście wypłaconym, a należnym podczas zwolnienia od wykonywania obowiązków pracowniczych na okres pełnienia funkcji w zarządzie związku zawodowego przez dwie, bezpośrednio po sobie następujące kadencje.

Wyrokiem z dnia 16 października 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jaśle oddalił obydwa powództwa w całości. Sąd ten ustalił, że powodowie pobierali wyna-

godzenie ustalone zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalenia i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14), przy czym, wobec korzystniejszego uregulowania art. 24 ust. 3 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Obronnego i Lekkiego, obowiązującego od dnia 1 stycznia 1997 r. – powodom było wypłacane wynagrodzenie odpowiadające średniej zakładowej za ostatni miesiąc kwartału poprzedzającego wypłatę i wynagrodzenie to, nawet w przypadku obniżenia średniej, zawsze było wyższe od indywidualnego wynagrodzenia powodów obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Stanowisko Sądu pierwszej instancji w całej rozciągłości podzielił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie, który wyrokiem z dnia 16 lutego 1999 r. oddalił apelację powodów. Sąd ten uzupełnił postępowanie dowodowe i ustalił, że powodowie byli zwolnieni od obowiązku świadczenia pracy w związku z wyborem do zarządu organizacji związkowej na kadencję 1995-1998 i nieprzerwanie na następną kadencję 1998-2001 i, że wielkość wynagrodzenia powodów określona ich indywidualnymi stawkami zaszeregowania, taryfikatorem i tabelą stawek zasadniczych nie uległa obniżeniu, wobec czego nie zachodziła potrzeba stosowania art. 42 § 1 KP.

Kasacje powodów od powyższego wyroku zarzucają naruszenie prawa materialnego – art. 27 i 42 § 1 KP oraz § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 14) oraz naruszenie przepisów postępowania – bez wskazania tych przepisów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacje są oczywiście bezzasadne.

Chybione są zarzuty naruszenia przepisu art. 27 KP, skoro przepis ten, w okresie objętym roszczeniem powodów nie obowiązywał, gdyż został skreślony ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie nie-

których ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Nie został też naruszony przepis art. 42 § 1 KP, gdyż wynagrodzenie powodów, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania i obliczone jak za urlop wypoczynkowy nie uległo obniżeniu, a przeciwnie – zastosowanie wobec nich, w oparciu o układ zbiorowy pracy, tzw. średniej zakładowej było – mimo wahań tej średniej zawsze korzystniejsze od wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Już w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1981 r. V PZP 4/80 (OSNC 1981 r. z. 10, poz. 182) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że obniżenie pracownikowi kategorii (grupy) osobistego zaszeregowania nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli nie powoduje obniżki wynagrodzenia. Analogicznie zatem, jeżeli powodowie otrzymywali wynagrodzenie według średniego wynagrodzenia za ostatni miesiąc kwartału poprzedzającego wypłatę i było ono korzystniejsze od ich indywidualnego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, to nawet przejściowe obniżenie takiego średniego wynagrodzenia (nie niżej jednak niż to indywidualne) nie wymagało wypowiedzenia warunków płacowych. Także takie pisemne oświadczenie woli pracodawcy określające zasady wynagrodzenia pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę (art. 42 § 1 KP – tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 51/96, OSNAPiUS 1997 nr 16, poz. 288). Również obniżenie pracownikowi kategorii zaszeregowania, przewidzianej w umowie o pracę – dokonane w związku z podwyższeniem w układzie zbiorowym pracy stawek wynagrodzenia, przewidzianych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania – nie wymaga wypowiedzenia warunków płacy, jeżeli wysokość wynagrodzenia za pracę nie ulega obniżeniu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 1980 r., I PZP 15/80 – nie publikowana).

Niezrozumiały jest też zarzut naruszenia § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., który brzmi: „ Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustaleniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu”. Kwoty wynagrodzenia i okresy zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy stanowiły przedmiot ustaleń faktycznych dokonywanych przez Sąd pierwszej i drugiej instancji. Tymczasem kasacja, jakkolwiek zarzuca wyrokowi Sądu drugiej instancji naruszenie przepisów postępowania, to jednak nie wskazuje jaki przepis prawa procesowego został pogwałcony, na czym owo naruszenie polegało i jak istotny wpływ miało na

rozstrzygnięcie sprawy. Samo przytoczenie brzmienia przepisu art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC nie jest miarodajne dla rozpatrzenia takiego zarzutu kasacyjnego i gdyby kasacja była ograniczona tylko do zarzutu sformułowanego w taki sposób, podlegałaby odrzuceniu jako niedopuszczalna. Brak sprecyzowanego i należyście uzasadnionego kasacyjnego zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego powoduje, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi, dokonanymi przez Sąd drugiej instancji. Należy tylko zwrócić uwagę, że powodowie pozostają w błędnym przekonaniu, iż wynagrodzenie ich powinno być przeliczone z uwzględnieniem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Przede wszystkim przepis § 6 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych... (Dz.U. Nr 71, poz. 336) stanowi wyraźnie, iż wynagrodzenie od pracodawcy, przysługujące pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Z kolei sposób ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. Paragraf 14 tego rozporządzenia stanowi, że ekwiwalent ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczeniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. Natomiast wynagrodzenie urlopowe ustala się w oparciu o przepis § 6 tego rozporządzenia a pkt 5 tego przepisu wyłącza z tego wynagrodzenia ekwiwalent pieniężny za urlop. Jest to oczywiste, bowiem wynagrodzenie urlopowe jest wynagrodzeniem za czas nieświadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego, natomiast ekwiwalent, jak sama nazwa wskazuje, jest świadczeniem przysługującym w razie niemożności wykorzystania urlopu w naturze, stanowi zatem swego rodzaju dodatkowe świadczenie pieniężne, przysługujące niezależnie od wynagrodzenia za pracę. Przykładowo, gdyby pracownik uprawniony do urlopu na przestrzeni 12 miesięcy nie wykorzystał urlopu w naturze, a stosunek pracy uległby rozwiązaniu – otrzymałby ekwiwalent pieniężny, stanowiący w razie ponownego zatrudnienia swego rodzaju „trzynastą” pensję. Jeżeliby zatem tę pensję uwzględniać przy ustalaniu wynagrodzenia za kolejny urlop wypoczynkowy (tym razem wykorzystany w naturze) wynagrodzenie to zostałoby sztucznie i nienależnie zawyżone. W świetle powyższych rozważań trudno dopatrzeć się naruszenia przepisu § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. Z uwagi także na brak przesłanek do stosowania

wobec powodów przepisu art. 42 § 1 KP i przywołane orzeczenie Sądu Najwyższego, brak jest przesłanek do uznania za zasadny zarzutu naruszenia art. 29 § 1 pkt 2 KP.

Z powyższych motywów Sąd Najwyższy nie znalazł usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====