

Wyrok z dnia 21 lipca 1999 r.

I PKN 165/99

Wejście w życie regulaminu wynagrodzenia nie zależy od tego, czy i kiedy pracodawca udostępnił pracownikowi jego tekst.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Włodzimierza G. przeciwko Instytutowi Ekspertyz Sądowych [...] w K. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 3 grudnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu Włodzimierza G. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 3 grudnia 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa-Nowej Huty z dnia 5 sierpnia 1998 r. [...].

Wyrokiem częściowym Sąd Pracy oddalił powództwo Włodzimierza G. przeciwko Instytutowi Ekspertyz Sądowych w K. o: 1. uzupełnienie wynagrodzenia za okres od lipca 1996 r. do października 1997 r., 2. o odszkodowanie za zaniżony zasiłek chorobowy za okres od 1 listopada 1997 r. do czerwca 1998 r., 3. o uzupełnienie odprawy, 4. o uzupełnienie 13-tej pensji za rok 1996, 5. o uzupełnienie 13-tej pensji za rok 1997, 6. o uzupełnienie nagrody jubileuszowej, 7. o zapłatę potrąconej premii za miesiąc styczeń 1995 r. Powód pozostawał w stosunku pracy ze stroną pozwaną od 1987 r. do 1997 r., będąc zatrudnionym na stanowisku adiunkta. Podwyżki wynagrodzenia, które otrzymywał 1 lipca 1996 r. i 1 października 1996 r., mieściły się w XIV-tej kategorii zaszeregowania, natomiast podwyżka z 1 kwietnia 1997 r.

mieściła się w XIII-tej kategorii zaszeregowania (w dolnych stawkach tych kategorii). Zarządzeniem dyrektora z dnia 14 marca 1997 r. został wprowadzony nowy regulamin wynagradzania, o którym pracownicy zostali poinformowani na wcześniej odbytym zebraniu. Nowy regulamin, obowiązujący od 1 kwietnia 1997 r., był uzgodniony ze związkami zawodowymi. Do czasu wejścia w życie nowego regulaminu powód miał XIV-tą kategorię zaszeregowania, natomiast według nowego regulaminu, w którym zmniejszono ilość kategorii zaszeregowania na stanowisku adiunkta, przyznano powodowi XIII-tą kategorię z wynagrodzeniem zasadniczym 1076 zł, podczas gdy według starego regulaminu w XIV-ej kategorii mógł otrzymać maksymalnie 1050 zł. Tekst regulaminu został dostarczony do poszczególnych komórek organizacyjnych w terminie późniejszym. Dnia 2 lipca 1997 r. powód przyjmując „angaż”, wyraził swoim podpisem zgodę na zmianę kategorii zaszeregowania z XIV-ej na XIII-tą i nie żądał okazania mu nowego regulaminu wynagradzania. W okresie kiedy informowano pracowników o zmianie zasad wynagradzania powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a wcześniej na rocznym urlopie dla poratowania zdrowia. Odnosząc się do żądania zasądzenia „potrąconej” (około 51 zł) premii za styczeń 1995 r. Sąd Pracy uznał to roszczenie za bezzasadne, gdyż powód w styczniu 1995 r. został prawomocnie ukarany karą nagany, czego konsekwencją w myśl regulaminu premiowania było pozbawienie go premii za styczeń 1995 r. Ograniczenie w tym zakresie ustanowione w art. 113¹ KP obowiązuje od 2 czerwca 1996 r. i nie ma mocy wstecznej. Pozostałe roszczenia to zaniżone, zdaniem powoda, wynagrodzenie za okres od 1 lipca 1996 r. do października 1997 r. i z tego powodu także jako pochodne, zaniżony zasiłek chorobowy za okres od 1 listopada 1997 r. do 30 czerwca 1998 r., a także odprawa z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, 13-ta pensja za lata 1996 i 1997 i nagroda jubileuszowa.

W ocenie Sądu Pracy, podwyżki wynagrodzenia zasadniczego powoda z dnia 1 lipca 1996 r. i z dnia 1 października 1996 r. dokonane były prawidłowo, albowiem ich wysokość mieściła się w granicach przewidzianych dla XIV-tej kategorii zaszeregowania. Nie może odnieść skutku zarzut, że przed podwyżką jego wynagrodzenie było średnim co do wysokości w tej kategorii, a po podwyżce zbliżało się do dolnej granicy stawki. Sąd wyjaśnił, iż nie jest władny ingerować w sprawę wysokości wynagrodzenia pracownika, gdy mieści się ono w granicach przyznanej pracownikowi kategorii zaszeregowania i nie zostało obniżone. Gdy idzie natomiast o obniżenie powodowi od 1 kwietnia 1997 r. kategorii zaszeregowania, to zostało ono dokonane

w związku z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania i powód swoim podpisem na wręczonym mu „angażu” wyraził na to zgodę. Mimo obniżenia kategorii zaszeregowania powód otrzymał liczącą się podwyżkę wynagrodzenia, choć również zbliżoną do dolnej granicy w tej kategorii; w tę sferę działalności zakładu pracy sąd nie może jednak ingerować. Sąd Pracy nie podzielił także zarzutu powoda, że podpisując „angaż” ze zmianą kategorii zaszeregowania uważał, iż kwituje tylko fakt odbioru „angażu” bez świadomości, że ma to być zgoda na zmianę kategorii. W „angażu” była bowiem podana kategoria zaszeregowania, współczynnik wynagrodzenia, a także jego kwotowa wysokość. Na egzemplarzu przeznaczonym dla pracodawcy była notka, iż pracownik wyraża zgodę na proponowaną kategorię zaszeregowania i proponowane warunki wynagrodzenia i pod tą notką powód się podpisał. W tej sytuacji, nie może być mowy o błędzie powoda w rozumieniu art. 84 § 1 Kodeksu cywilnego zwłaszcza, że powód jest osobą wykształconą i jest także biegłym sądowym. Sąd Pracy doszedł więc do wniosku, iż powód przez cały okres ponadrocznego urlopu otrzymywał wynagrodzenie takie, jakie mógł otrzymać, gdyby pracował zgodnie z art. 108 ust. 5 zdanie 1 ustawy z dnia 12 listopada 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.). Skoro wynagrodzenie zasadnicze wypłacane było powodowi w prawidłowej wysokości, to pozostałe roszczenia jako pochodne, są także bezzasadne.

Rozpoznając apelację, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził w szczególności, że nie jest ona uzasadniona, a wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu. Sąd Pracy słusznie uznał, iż nie jest władny ingerować w sprawę wysokości wynagrodzenia pracownika dokąd mieści się ono w granicach przyznanej pracownikowi kategorii zaszeregowania i nie zostało obniżone, a także mieści się w granicach przewidzianych dla zajmowanego stanowiska. Ustalane dla powoda wynagrodzenie zarówno po dwukrotnych podwyżkach w 1996 r., jak też z kwietnia 1997 r. (po wprowadzeniu nowego regulaminu wynagradzania) odpowiadało powyższym regułom i nie mogło być przedmiotem oceny Sądu Pracy w żadnym innym aspekcie. Nie wymagało także ani zgody powoda, ani wypowiedzenia zmieniającego obniżenie mu kategorii zaszeregowania w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania w sytuacji, gdy po tej zmianie jego wynagrodzenie nie tylko nie uległo obniżeniu, ale zostało podwyższone. „Taka interpretacja wynika z brzmienia art. 262 § 2 Kodeksu pracy i została wielokrotnie potwierdzona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak też w doktrynie”. Nie było zatem konieczne ustalenie, czy powód, odbie-

rając w czerwcu 1997 r. „angaż”, godził się na ustalone w nim warunki płacowe i czy umieszczając na kopii angażu swój podpis działał pod wpływem błędu, czy też nie. Chybiony jest także zarzut powoda, jakoby Sąd pierwszej instancji błędnie zastosował prawo, przez usankcjonowanie podwójnego ukarania go za ten sam czyn, a to karą nagany i karą potrącenia premii. Otóż wbrew zarzutowi powoda pozbawienie go premii (w wysokości 51 zł) nie stanowiło kary, lecz wynikający z przepisów płacowych skutek ukarania naganą na podstawie art. 108 KP za naruszenie ustalonego porządku pracy. Takie skutki w zakresie wynagrodzenia w przypadku uprzedniego zastosowania kary porządkowej były przewidziane w wielu przepisach płacowych i nie były zabronione. Dopiero nowela do Kodeksu pracy wprowadzona ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), wyłączyła możliwość dodatkowego pozbawienia pracownika uprawnień uzależnionych od nienaruszenia obowiązków pracowniczych, uzasadniających odpowiedzialność porządkową (art. 113¹ KP).

W kasacji zaskarżonemu w niej wyrokowi zarzucono obrazę art. 77² § 6 KP „przez jego błędną wykładnię” oraz „naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy przez niedopuszczenie dowodów na fakty sporne między stronami, a w szczególności zawartych w aktach sprawy sądowej Sądu Wojewódzkiego w Krakowie [...], obu wersji aneksu do umowy o pracę z powodem (na dzień 1.VII.1997 r.)”. Wnioski kasacyjne nie obejmują oddalonego żądania powoda wymienionego pierwotnie w pkt 2a pozwu (potrącenia premii w 1995 r.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Zasadniczym (pierwzoplanowym) powodem takiego stanowiska jest to, że jedynym zarzutem, który mógł się stać podstawą merytorycznej analizy ze strony Sądu Najwyższego jest zarzut naruszenia art. 77² § 6 KP, a jest on bezpodstawny. W kasacji postawiono wprawdzie także zarzut naruszenia przepisów postępowania, ale nie wskazano w niej o jakie konkretnie przepisy skarżącemu idzie, a tym samym brak jest także uzasadnienia tego zarzutu. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które wyznaczone są, zwłaszcza przez sposób ujęcia w niej jej podstaw (przez które, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pojmuje się konkretne przepisy prawa, które w ocenie wnoszą-

cego kasację zostały naruszone w zaskarżonym wyroku) oraz ich uzasadnieniem. Nie jest wskazaniem podstawy kasacyjnej w rozumieniu art. 393³ KPC ogólne stwierdzenie, że zaskarżony wyrok narusza przepisy postępowania, bez jednoznacznego wymienienia konkretnych przepisów procedury i wykazania, że ich naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC). Oznacza to, że ustalenia natury faktycznej, które stanowiły podstawę wydania zaskarżonego wyroku nie mogą być przez Sąd Najwyższy poddawane w wątpliwość. Z ustaleń tych wynika, że wymóg przewidziany w art. 77² § 6 KP (którego zarzut kasacji dotyczy) został przez pracodawcę powoda spełniony. Regulamin wynagradzania został bowiem „podany do wiadomości pracowników” (czego wymaga art. 77² § 6 KP), w sposób przyjęty u pracodawcy powoda. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio (między innymi) art. 241¹² KP, z którego wynika (§ 2), że pracodawca obowiązany jest: 1. zawiadomić pracowników o wejściu w życie układu zbiorowego pracy, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, 2. dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędnej liczby egzemplarzy układu oraz 3. na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść. Z przepisów tych w szczególności wynika, że wejście w życie regulaminu wynagradzania – inaczej niż twierdzi powód – nie zależy od tego, czy pracownikowi udostępniono (i kiedy) tekst tego regulaminu. Udostępnienie tekstu regulaminu pracownikowi uzależnione jest, po pierwsze, od woli pracownika oraz, po drugie, następuje później niż jego wejście w życie, które zdeterminowane jest jedynie przez podanie regulaminu (Kodeks pracy nie zastrzega przy tym, że chodzi w tym wypadku o „tekst” regulaminu) do wiadomości pracowników. Oznacza to tym samym, że wywody powoda na temat tego, że nie udostępniono mu tekstu regulaminu wynagrodzenia, czy też, że nastąpiło to z opóźnieniem, są nietrafne, gdyż wejście jego w życie nie zależy od tego, czy pracownikowi udostępniono jego tekst. Regulamin wynagrodzenia obowiązuje przy tym także wtedy, gdy pracodawca w ogóle nie wywiązał się z obowiązku przewidzianego w art. 241¹² § 2 pkt 3 KP w związku z art. 77² § 5 P.

Ponieważ w postępowaniu kasacyjnym nie rozpoznaje się sprawy poza granicami kasacji Sąd Najwyższy nie zajmował się kwestiami związanymi z oceną prawidłowości uzasadnienia zaskarżonego wyroku, choć należy zaznaczyć, że zasługuje ono na aprobatę. Warto jedynie podkreślić, że jeżeli zgodnie z twierdzeniem powoda regulamin wynagrodzenia nie wszedł w ogóle w życie, to powinien on otrzymać wynagrodzenie wcześniej ustalone, a przy przyjęciu jego tezy, że nie zgodził

się (do czego zresztą nie ma podstaw) na nowy „angaż”, znaczyłoby to, iż wynagrodzenie jakie pobierał po jego podpisaniu, w części przewyższającej wynagrodzenie wcześniej ustalone, było świadczeniem nienależnym dokonywanym na jego rzecz przez jego pracodawcę. Z uwagi na rodzaj i zakres zgłoszonych zarzutów kasacyjnych Sąd Najwyższy nie zajmował się kwestią, czy dopuszczalne jest – i w jakim zakresie - wprowadzenie regulaminu wynagradzania w sytuacji, gdy u pracodawcy obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====