

Wyrok z dnia 22 września 1999 r.

I PKN 267/99

Z art. 4 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) nie wynika roszczenie pracownika o podwyższenie wynagrodzenia.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 1999 r. sprawy z powództwa Jerzego J. przeciwko Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej Spółce z o.o. w G.W. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 17 marca 1999 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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 6 stycznia 1999 r. oddalił powództwo Jerzego J. przeciwko Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej - Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.W. o wyrównanie wynagrodzenia do wysokości równej wskaźnikowi przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u strony pozwanej oraz o ustalenie, że strona pozwana narusza przepisy o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń. Sąd ten ustalił, że powód zatrudniony jest u pozwanego pracodawcy od 12 września 1988 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku referenta w dziale inwestycji i remontów. Pracodawca oraz działające w zakładzie pracy związki zawodowe NSZZ „Solidarność” i Krajowy Związek Zawodowy Oddział w G.W. 28 lutego 1997 r. i 28 lutego 1998 r. zawarli porozumienia w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u strony pozwanej odpowiednio w 1997 i 1998 roku. Powód zaszeregow-

ny jest w V grupie zaszeregowania i jego wynagrodzenie wzrosło w 1997 r. o 44 zł, a w 1998 r. o 50 złotych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, z treści porozumienia, układu zbiorowego ani art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) nie wynika prawo każdego pracownika do równego (jednakowego) przyrostu wynagrodzenia. Powód otrzymuje wynagrodzenie w wysokości odpowiedniej dla jego zaszeregowania.

Powód wniósł apelację od tego wyroku. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń w Zielonej Górze oddalił ją wyrokiem z dnia 17 marca 1999 r. Sąd drugiej instancji podzielił wykładnię prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy i z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1975 r. (I PR 105/75, OSNCP 1996 z. 6, poz. 145) stwierdził, że sąd nie jest władny zasądzić wyższego wynagrodzenia wówczas, gdy pracownikowi przyznano wynagrodzenie mieszczące się w granicach wynagrodzeń przewidzianych w przepisach płacowych dla zajmowanego stanowiska chociażby przyznano je w najniższej stawce. Sądy nie mogą bowiem kształtować treści stosunku pracy. Powód otrzymujący wynagrodzenie mieszczące się w granicach przewidzianych dla jego kategorii zaszeregowania nie może domagać się wyższego wynagrodzenia, chociażby inni pracownicy strony pozwanej otrzymali większe od niego podwyżki wynagrodzeń. Zarówno art. 4 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw, jak porozumienia zawarte przez pracodawcę ze związkami zawodowymi dotyczą podwyżek przeciętnego wynagrodzenia pracowników. Porozumienia te nie stanowią podstawy do indywidualnych roszczeń o podwyżkę wynagrodzenia za pracę. Porozumień nie należy rozumieć w ten sposób, że każdy pracownik ma prawo do takiej samej, równej podwyżki. Wynagrodzenie za pracę powinno uwzględniać rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także: ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 KP).

Powód wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc zarzuty naruszenia prawa materialnego, a także naruszenie przepisów postępowania „mających istotny wpływ na wyrokowanie”. Powód zarzucił naruszenie ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń... „poprzez przyjęcie, że ustawa nie ma na celu rekompensowania wynagrodzeń pracowników i

ochrony ich przed skutkami inflacji i przez to nie daje podstaw do indywidualnych roszczeń pracowniczych”, art. 4 ust. 1 i 4 tej ustawy poprzez przyjęcie, że przepisy te stanowią wyłącznie o przyroście przeciętnych wynagrodzeń u pracodawcy i nie mogą stanowić o indywidualnym przyroście przeciętnego wynagrodzenia każdego zatrudnionego, a co za tym idzie błędne przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia art. 78 § 1 KP „:w okolicznościach kiedy powód nigdy nie był karany dyscyplinarnie, ani też w jakiegokolwiek innej formie w przedmiocie ilości lub jakości wykonywanej pracy, otrzymuje najniższe podwyżki wynagrodzeń od 1996 roku pomimo posiadania najwyższych kwalifikacji”. Powód zarzucił też wydanie orzeczenie niezgodnego z § 2 porozumień płacowych z dnia 28 lutego 1996r., 28 lutego 1997 r. i 28 lutego 1998 r., z których jednoznacznie wynika, że zasadą jest przyznanie podwyżek w kwotach miesięcznych po 150 zł, 100 zł łącznie z pochodnymi poprzez dokonywanie indywidualnych podwyżek płac zasadniczych dla wszystkich pracowników zatrudnionych, a także art. 393 KC poprzez przyjęcie zasady, że podpisanie porozumień płacowych, o treści określonej w ich § 2 i zgodnie z treścią powyższej ustawy nie stanowi prawa do indywidualnych roszczeń pracownika w sytuacji, gdy porozumienia te stanowią nie nazwane umowy zbiorowego prawa pracy na rzecz osób trzecich i zgodnie z § 1 tego artykułu przysługuje pracownikom prawo żądania spełnienia tych świadczeń przez pracodawcę (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 z. 6 s. 93)”. Zawarty w kasacji zarzut naruszenia przepisów postępowania nie został odniesiony do żadnego przepisu. W uzasadnieniu kasacji wskazano, że „na podstawie art. 189 KPC w związku z art. 300 KP, powód wnosi pozew o ustalenie, że przysługuje mu prawo domagania się wyrównania wynagrodzenia za pracę do wysokości równej przyjętym do realizacji wskaźnikom przyrostu przeciętnych wynagrodzeń zawartych w podpisanych porozumienia płacowych”. Podniesiono też, że „samodzielności w ustalaniu zasad wynagradzania nie może cechować dowolność, musi się ona mieścić w granicach obowiązujących przepisów i nie może naruszać zasad wynikających z art. 13 KP”. Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ponieważ zarzut naruszenia przepisów postępowania nie został odniesiony do żadnego przepisu, kasacja mogła zostać rozpoznana jedynie w zakresie oceny zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego – Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę jedynie w granicach podstaw kasacji, czyli tylko w zakresie objętym zarzutami naruszenia określonych w niej przepisów prawa.

Na wstępie trzeba stwierdzić, że kasacja była dopuszczalna jedynie w odniesieniu do żądania wydania wyroku ustalającego. Od orzeczeń rozstrzygających o takim żądaniu kasacja przysługuje niezależnie od wartości przedmiotu zaskarżenia. Sformułowania zawarte w kasacji, w szczególności wskazanie w nagłówku oraz w pierwszym zdaniu uzasadnienia, że powództwo jest powództwem o ustalenie opartym o art. 189 KPC (art. 300 KP nie dotyczy stosowania przepisów postępowania cywilnego lecz prawa materialnego) pozwala wnioskować, że zaskarżono jedynie rozstrzygnięcie o żądaniu ustalenia. Żądanie wyrównania wynagrodzenia dotyczyło – jak wskazano w pozwie – kwot 60 i 41 zł miesięcznie, lub – jak wynika z apelacji – 50 zł miesięcznie, a zatem kasacja w tym zakresie nie byłaby dopuszczalna z uwagi na zbyt niską wartość przedmiotu zaskarżenia. Powództwo o ustalenie nie zasługiwało na uwzględnienie wobec oczywistego braku interesu prawnego po stronie powoda, który twierdząc że ma roszczenie o „wyrównanie” wynagrodzenia mógł dochodzić i dochodził zasądzenia określonych kwot. Brak jest interesu prawnego do wniesienia powództwa o ustalenie wówczas, gdy służy roszczenie o świadczenie. Już tylko z tego powodu wyrok w zaskarżonej części jest prawidłowy. Niezależnie od tego należy stwierdzić, że niezasadne są podniesione w kasacji zarzuty.

Z art. 4 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) nie wynika roszczenie pracownika o podwyższenie wynagrodzenia. W przepisie tym uregulowano podwyższenie przeciętnego wynagrodzenia, a zatem nie dotyczy on w ogóle wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników i ich ewentualnego podwyższania. Podwyżka przeciętnego wynagrodzenia u danego pracodawcy nie oznacza konieczności podwyższania wszystkich wynagrodzeń, tym bardziej w jednakowym („przeciętnym”) stopniu. Słusznie podniósł Sąd Okręgowy, iż wysokość wynagrodzenia indywidualnego pracownika uregulowana jest w art. 78 § 1 KP, który został prawidłowo zastosowany i zinterpretowany. Z przepisu tego wynika roszczenie o zasą-

dzenie wynagrodzenia w razie sporu co do jego wysokości wówczas, gdy jest ono niższe niż przewidziane w przepisach placowych obowiązujących u danego pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie nie miało to miejsca. Z tego też powodu nie zostały naruszone zasady godziwego wynagrodzenia za pracę wynikające z art. 13 KP niezależnie od tego, czy z przepisu tego można by wyprowadzić roszczenie o podwyższenie wynagrodzenia. Nie jest też zasadny zarzut naruszenia § 2 porozumienia z 28 lutego 1997 r. i 28 lutego 1998 r. W pierwszym z tych porozumień w § 2 mowa jest o „średniorocznym wskaźniku wzrostu wynagrodzeń w 1997 r.” oraz podwyższeniu przeciętnego wynagrodzenia pracowników stałych o kwotę 100 zł miesięcznie. W § 2 drugiego porozumienia nie została wymieniona żadna kwota, lecz został jedynie określony średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w 1998 roku. Ponieważ powód w postępowaniu pierwszoinstancyjnym domagał się ustalenia i wyrównania wynagrodzenia w odniesieniu do lat 1997 i 1998 Sąd nie stosował porozumienia z 26 lutego 1996 roku, którego również dotyczy zarzut podniesiony w kasacji. Sąd Okręgowy nie naruszył wskazanych przepisów porozumień, gdyż z ich treści nie wypływają roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia każdego pracownika o określoną kwotę. Przepisy te nie zawierają sformułowań, które pozwalałyby na kształtowanie takiego roszczenia. Wynika z nich jedynie globalna kwota przeznaczona przez pracodawcę na podwyżki wynagrodzeń i tylko taki jest ich sens. Wobec powyższego nie stanowią one umowy na rzecz osoby trzeciej, w której jedna ze stron zobowiązała się do określonego świadczenia możliwego do dochodzenia na podstawie art. 393 § 1 KC. I ten przepis nie został zatem naruszony w zaskarżonym wyroku.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC. O kosztach Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 102 KPC.

=====