

Wyrok z dnia 7 września 1999 r.

I PKN 255/99

W stanie prawnym obowiązującym przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) w zakładzie pracy, w którym nie działały organy samorządu pracowniczego, strony zawierające porozumienie o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania lub wprowadzające do niego zmiany mogły określić sposób uzyskania pozytywnej opinii "większości załogi", nie będącej opinią "ogólnego zebrania pracowników" (art. 6 ust. 4 w związku z art. 2 i 3 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 Walerian Sanetra, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1999 r. sprawy z powództwa Amelii W. przeciwko Towarzystwu Handlu i Nieruchomości „P.” S.A. w W. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 13 maja 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi wyrokiem z dnia 29 stycznia 1998 r. zasądził od Towarzystwa Handlu i Nieruchomości „P.” S.A. w W. na rzecz Amelii W. z tytułu wyrównania: dodatku stażowego za czas od 1 stycznia 1995 r. do 31 października 1996 r. kwotę 1.866 zł, odprawy pieniężnej kwotę 432 zł, ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 1994-96 kwotę 361 zł, przy czym wszystkie wymienione należności z odsetkami ustawowymi oraz oddalił powództwo ponad wskazane kwoty i o zasądzenie prowizji naliczonej od wartości sprzedaży.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 16 czerwca 1988 r. do 31 października 1996 r. – ostatnio na stanowisku kierownika działu spraw pracowniczych. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn organizacyjno-ekonomicznych. Według umowy o pracę wynagrodzenie powódki obejmowało oprócz płacy zasadniczej także dodatek stażowy i premię na podstawie obowiązujących zasad premiowania.

Gdy chodzi o dodatek funkcyjny, to zakładowy system wynagradzania z dnia 27 grudnia 1984 r. określił go w sposób „widełkowy”, w procentowej wielkości liczonej od najniższego wynagrodzenia obowiązującego w kraju i do końca 1991 r. wynosił 150% tego wynagrodzenia. Pismem z dnia 15 maja 1992 r. strona pozwana ustaliła dodatek funkcyjny powódki w kwocie 1.117 zł miesięcznie poczynając od 1 października 1992 r., natomiast od 1 października 1993 r. wróciła do procentowej formy dodatku funkcyjnego. Mianowicie pismem z dnia 25 października 1993 r. dyrektor strony pozwanej poinformował powódkę, że od 1 października 1993 r. będzie otrzymywała dodatek funkcyjny w wysokości 110% najniższego krajowego wynagrodzenia oraz że od wskazanego dnia przestaje obowiązywać system czasowo-prowizyjny i czasowo-premiowy. Powódka przyjęła wymienione pismo i napisała na nim „przyjęłam do wiadomości i wyrażam zgodę”. Od 1 października 1994 r. dodatek funkcyjny powódki wynosił 120% najniższego wynagrodzenia w kraju. Od 1 listopada 1994 r. wszedł w życie protokół dodatkowy nr 7 z dnia 18 października 1994 r., który ustalił kwotową formę dodatku funkcyjnego. W związku z tym pismem z dnia 20 października 1994 r. powódka została zawiadomiona, że ustalony dla niej dodatek funkcyjny wynosi 2.880.000 zł (przed denominacją) i odpowiada 120% poprzednio otrzymywanego dodatku. Protokół dodatkowy nr 7 ustalił zarazem w pkt II, że przeliczenie dodatków nie może spowodować ich kwotowego obniżenia ani podwyższenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, odejście od uzależnienia dodatku funkcyjnego od najniższego wynagrodzenia w kraju spowodowało obniżenie dodatku. Stało się to bez wypowiedzenia. Poza tym protokół dodatkowy nr 7 został wprowadzony bez pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników, a jedynie po wyrażeniu stanowiska przez Kolegium Przedsiębiorstwa w dniu 29 kwietnia 1994 r. Okoliczności te sprawiły, że zmiany wprowadzone protokołem dodatkowym nr 7 są nieważne. Dlatego też w okresie od 1 stycznia 1995 r. do dnia zakończenia stosunku pracy (tj. 31 października 1996 r.) powódka powinna otrzymywać omawiany dodatek na poziomie 120% najniższego wynagrodzenia w kraju, tj. zgodnie z angażem z dnia 1 października 1994 r. Wobec

tego, że dodatek faktycznie wypłacany był niższy, powódce należało się jego wyrównanie w kwocie zasądzonej w wyroku.

W kwestii prowizji (premii) Sąd Rejonowy ustalił, że według porozumienia dotyczącego wprowadzenia zakładowego systemu wynagradzania istniało siedem form wynagradzania, w tym forma czasowo-prowizyjna i czasowo-premiowa. O stosowaniu odpowiedniej formy decydował dyrektor oddziału b. Przedsiębiorstwa „P.” w porozumieniu ze związkiem zawodowym. W porozumieniu z dnia 14 grudnia 1991 r. zawartym przez dyrektora Oddziału „P.” w W. ze związkiem zawodowym działającym w tym Oddziale ustalono, że od 1 stycznia 1992 r. będzie obowiązywać czasowo-premiowa forma wynagradzania na miejsce formy czasowo-prowizyjnej poprzednio obowiązującej. Od tej też daty powódka była wynagradzana według formy czasowo-premiowej i prowizji nie otrzymywała. Od 1 października 1993 r. przestała także obowiązywać u strony pozwanej ta forma wynagradzania, o czym powódka została poinformowana pismem z dnia 25 października 1993 r. i na co wyraziła zgodę. W tej sytuacji – zdaniem Sądu Rejonowego – żądanie zapłaty prowizji (premii) po dniu 1 października 1993 r. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Co się tyczy wyrównania odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz wyrównania ekwiwalentu za nie wykorzystane urlopy w latach 1994-96, to uwzględnienie żądania powódki w tym zakresie było konsekwencją wyrównania dodatku funkcyjnego i objęło okres od 1 stycznia 1994 r. do 31 października 1996 r.

Sąd Rejonowy zaznaczył również, że wobec wystąpienia powódki z pozwem o sporne należności dopiero dnia 11 grudnia 1996 r., przepisy o przedawnieniu roszczeń nie pozwoliły uwzględnić żądań sprzed dnia 1 stycznia 1994 r.

Od powyższego wyroku złożyły apelację obie strony. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 13 maja 1998 r. na skutek apelacji strony pozwanej zmienił zaskarżony wyrok w części uwzględniającej powództwo (punkt I) i orzekającej o rygorze natychmiastowej wykonalności (punkt III) w ten sposób, że oddalił powództwo, natomiast apelację powódki oddalił.

Sąd Wojewódzki uznał przede wszystkim, że oddalenie powództwa co do roszczeń za okres do grudnia 1993 r. było zasadne, gdyż strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia, zatem Sąd Rejonowy nie mógł roszczeń tych oceniać i uwzględnić. Gdy chodzi o pretensje powódki za czas od 1 stycznia 1994 r. do 31 października 1996 r., to – w ocenie Sądu Wojewódzkiego – są one nieuzasadnione. Zgodnie bowiem z tym, co ustalił Sąd Rejonowy, powódka zgodziła się na odstąpie-

nie od stosowania systemu wynagradzania czasowo-prowizyjnego i czasowo-premiowego, co wyraziła w adnotacji pod treścią pisma z dnia 25 października 1993 r. W późniejszym czasie również nie kwestionowała nowych warunków płacowych, odbierając wynikające z nich wynagrodzenie. Świadczy to o ich przyjęciu w sposób dorozumiany. Ponadto powódka wyraziła zgodę na wypłacanie jej dodatku funkcyjnego, najpierw w wysokości 110%, a od 1 października 1994 r. – w wysokości 120% najniższego wynagrodzenia w kraju. Na dodatek w wysokości 110% zgodziła się dokonując adnotacji pod treścią wymienionego wyżej pisma strony pozwanej z dnia 25 października 1993 r., zaś dodatek w wysokości 120% był wyższy i korzystniejszy od dotychczasowego i jego wprowadzenie nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Żądanie więc obecnie wyrównania omawianego dodatku do wysokości 150% uznał Sąd Wojewódzki za niezasadne.

Sąd drugiej instancji uwzględniając apelację strony pozwanej stwierdził, że Sąd Rejonowy niesłusznie przyjął, że protokół dodatkowy nr 7 z dnia 18 października 1994 r., wprowadzający zmiany zasad ustalania dodatku funkcyjnego, jest niezgodny z prawem. Zmiany te zostały bowiem uzgodnione z przedstawicielami załogi na zwołanych w tym celu naradach „w trybie przyjętym przez pozwane Przedsiębiorstwo”. Miały też swoje oparcie prawne w przepisie art. 241⁷ § 6 KP w jego ówczesnym brzmieniu. Z dołączonego do akt sprawy protokołu z posiedzenia Kolegium Przedsiębiorstwa z dnia 29 września 1994 r. wynika, że przedstawiciele załogi składali pozytywne opinie załogi w sprawie proponowanych zmian porozumienia płacowego. Nie doszło więc do naruszenia art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407). Dlatego też Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że wyrównanie dodatku funkcyjnego oraz pochodnych od tego wyrównania (ekwiwalent za urlopy wypoczynkowe i odprawa pieniężna) powinno nastąpić według zasad obowiązujących w dniu 1 października 1994 r., a nie w protokole dodatkowym nr 7 obowiązującym od dnia 1 stycznia 1995 r.

W kasacji od wyroku Sądu Wojewódzkiego powódka zarzuciła rażące naruszenie prawa materialnego, polegające na „wadliwym zastosowaniu lub niestosowaniu” art. 241⁷ § 6 KP w ówczesnym brzmieniu oraz art. 6 ust. 2, 4 i 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. Zarzuciła również naruszenie przepisów procesowych mających istotny wpływ na wynik sprawy, jednak ich nie skonkretyzowała.

Zdaniem skarżącej, przepis art. 241⁷ § 6 KP nie miał zastosowania w sprawie, gdyż odnosił się do układu zbiorowego pracy, a nie do obowiązującego u strony pozwanej porozumienia płacowego opartego na ustawie. Przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. wyraźnie natomiast wymagały, by przed wprowadzeniem zmian w porozumieniu płacowym uzyskać pozytywną opinię załogi (delegatów). Skoro zaś zmiana wprowadzona protokołem dodatkowym nr 7 nie spełniła tego warunku, porozumienie to nie mogło stanowić podstawy ustalenia wysokości należnych powódce świadczeń.

Z tych względów skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania albo o jego zmianę przez uwzględnienie jej apelacji oraz oddalenie apelacji strony pozwanej.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ocena zarzutu naruszenia prawa materialnego mogła nastąpić tylko w płaszczyźnie ustalonego w sprawie stanu faktycznego, z pominięciem wskazanych przez skarżącą uchybień natury procesowej, polegających – jej zdaniem – na nieuwzględnieniu przez Sąd Wojewódzki faktu, że na podstawie orzeczeń innych sądów pracownicy otrzymali już należności z takiego tytułu, jak powódka oraz że opinie wyrażane przez przedstawicieli niektórych placówek handlowych na naradach roboczych kierownictwa przedsiębiorstwa lub też na posiedzeniu Kolegium Przedsiębiorstwa „nie stanowiły na pewno pozytywnej opinii większości załogi, liczącej w tamtym czasie około 3.000 zatrudnionych”. Po to bowiem, by zarzut naruszenia przepisów postępowania mógł być rozpoznany, konieczne jest przedstawienie go w sposób wymagany w art. 393³ KPC. Tymczasem skarżąca nie wskazała konkretnych przepisów procedury, naruszonych – w jej ocenie – przy wydaniu zaskarżonego orzeczenia, ich uzasadnienia oraz istotnego wpływu uchybień na wynik sprawy. Wobec zatem przyjętej przez skarżącą konstrukcji kasacji Sąd Najwyższy był związany dokonanymi w sprawie ustaleniami i jedynie na podstawie tych ustaleń mógł rozstrzygnąć, czy doszło do naruszenia zawartych w kasacji przepisów prawa materialnego.

Otóż, nieuwzględnienie przez Sąd Wojewódzki roszczenia o prowizję, a w istocie rzeczy o premię uznaniową, było uzasadnione. Powódka bowiem przyjęła warunki wynagradzania ustalone przez Zarządcę Komisarycznego w piśmie z dnia 25

października 1993 r., z mocą obowiązującą od dnia 1 października 1993 r., składając pod treścią tego pisma oświadczenie: „wyrażam zgodę”. W piśmie tym strona pozwana poinformowała skarżącą, że od dnia 1 października 1993 r. przestaje obowiązywać między innymi czasowo-premialna forma wynagradzania, co oznaczało, że od tego dnia powódka nie będzie otrzymywała premii uznaniowej przewidzianej w regulaminie premiowania. Z ustaleń Sądu Rejonowego, zaakceptowanych przez Sąd Wojewódzki wynikało przy tym, że aż do rozwiązania stosunku pracy i wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową powódka nie cofnęła swego oświadczenia z dnia 25 października 1993 r. ani nie powoływała się na jego złożenie w warunkach przymusu psychicznego, w obawie przed zwolnieniem z pracy. Tezę tę wysunęła dopiero podczas postępowania w sprawie. Miał więc Sąd Wojewódzki podstawę, by uznać ją za nieprzekonującą, zwłaszcza że do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu nieprzyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy. W świetle więc chociażby tego faktu obawa utraty pracy była nierealna.

Gdy chodzi o dodatek funkcyjny, to rozstrzygnięcie o nim wymaga wyodrębnienia dwóch okresów jego przysługiwania: od 1 stycznia do 31 października 1994 r. oraz od 1 listopada 1994 r. do 31 października 1996 r., wbrew bowiem stanowisku powódki, czas przed 1 stycznia 1994 r. objęło już przedawnienie, a po dniu 31 października 1996 r. przestał istnieć stosunek pracy łączący strony.

W pierwszym z wymienionych okresów sprawę dodatku funkcyjnego regulował załącznik nr 3 do zakładowego systemu wynagradzania, który dla kierownika działu określił stawki tego dodatku „widełkowo”, tj. od 50 do 150% najniższego wynagrodzenia, i przyznał dyrektorowi uprawnienie do jego ustalenia w tych granicach. Pomijając wcześniejsze okresy pobierania dodatku i jego postać (kwotowa, procentowa), dnia 25 października 1993 r. powódka wyraziła zgodę na otrzymywanie od 1 października 1993 r. dodatku funkcyjnego w wysokości 110% najniższego wynagrodzenia obowiązującego w kraju. Dodatek ten został od 1 października 1994 r. podwyższony do 120%. W tej sytuacji żądanie powódki, by za podstawę wyrównania omawianego dodatku przyjąć kwotę odpowiadającą 150% najniższego wynagrodzenia jest bezpodstawne. Ustalenie wysokości dodatku należało bowiem do uznania dyrektora strony pozwanej, który z uprawnienia tego skorzystał, nie przekraczając granic oznaczonych przepisami płacowymi. Od dnia 1 października 1993 r. dodatek ten, za wyraźną i jednoznaczną zgodą powódki, wynosił 110%, zatem wypowiedzenie zmieniające nie było konieczne. Natomiast jego zmiana od 1 października 1994 r.

była zmianą korzystną i wobec tego również nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego.

W drugim okresie strona pozwana określiła dodatek funkcyjny w postaci kwotowej, ustalając jego wysokość w wyniku przeliczenia dotychczasowego procentu tego dodatku przez wysokość obowiązującego na dzień 18 października 1994 r. najniższego wynagrodzenia. Zmiany tej dokonała na podstawie protokołu dodatkowego nr 7 do zakładowego systemu wynagradzania. Zdaniem powódki, ustalenie dodatku funkcyjnego kwotowo i zerwanie z uzależnieniem jego wysokości od najniższego wynagrodzenia obowiązującego w kraju pozbawiło ją możliwości jego systematycznego wzrostu i tym samym było krzywdzące. Poza tym wymieniona zmiana została wprowadzona do zakładowego systemu wynagradzania sprzecznie z art. 6 ust. 2, 4 i 5 ustawy o zakładowym systemie wynagradzania, gdyż przed zawarciem protokołu dodatkowego jego strony nie uzyskały pozytywnej opinii załogi (delegatów).

W tej kwestii należy przyznać rację skarżącej, że Sąd Wojewódzki niewłaściwie powołał art. 241⁷ § 6 KP (w brzmieniu ustalonym nowelą do Kodeksu pracy z dnia 7 kwietnia 1989 r. - Dz.U. Nr 20, poz. 107) dla uzasadnienia tezy, że zmiana postaci dodatku funkcyjnego z procentowej na kwotową nie wymagała dokonania wypowiedzenia zmieniającego, gdyż wynikała z protokołu dodatkowego do porozumienia płacowego. Przepis ten bowiem nie mógł mieć zastosowania w sprawie z tego względu, że odnosił się do zakładów pracy objętych układem zbiorowym pracy. Tymczasem strona pozwana była zakładem pracy uprawnionym do stosowania zakładowego systemu wynagradzania (art. 241 § 1 KP), wprowadzonego na podstawie porozumienia zbiorowego i stanowiącego część zakładowej umowy zbiorowej, w związku z czym Sąd Wojewódzki, na rzecz swojego poglądu o zbędności dokonania wypowiedzenia zmieniającego, powinien wskazać art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (w brzmieniu ustalonym w jednolitym tekście ustawy – Dz. U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407). Jednak uchylenie to nie miało wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż treść art. 21 ustawy jest w istocie rzeczy taka sama, jak art. 241⁷ § 6 KP i sprowadza się do zasady, że porozumienie – zastępując z dniem jego wejścia w życie odpowiednie warunki umów o pracę (i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy) wynikające z dotychczasowych przepisów – czyni zbędnym wypowiedzenie tych warunków.

Jedyny istotny zarzut kasacji dotyczy natomiast art. 6 ustawy o zasadach two-

rzenia zakładowych systemów wynagradzania. Przepis art. 6 ust. 5 ustawy stanowi, że zmiany do porozumienia wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do porozumienia, w trybie przewidzianym dla zawarcia porozumienia. Natomiast art. 6 ust. 2 przewiduje, że porozumienie zawierają właściwy organ zakładowej organizacji związkowej – z jednej strony oraz kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej (rady załogi) i uzyskaniu pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów) – z drugiej strony.

Jeżeli jednak w zakładzie pracy nie działają organy samorządu pracowniczego, to stosownie do art. 6 ust. 4 ustawy zmiana porozumienia może nastąpić „po uzyskaniu pozytywnej opinii większości załogi”.

W przedmiotowej sprawie było niesporne, że w chwili wprowadzenia zmian do porozumienia w postaci protokołu dodatkowego nr 7 z dnia 18 października 1994 r. nie działały organy samorządu oraz że w związku z działalnością przynoszącą straty został ustanowiony nad przedsiębiorstwem zarząd komisaryczny. Zmiana zasad ustalania dodatku funkcyjnego i określenie go w formie kwotowej miało na celu zatrzymanie szybkiego i stałego wzrostu tych dodatków, wraz ze zmianą najniższego wynagrodzenia, otrzymywanych przez grupę pracowników tworzących tzw. kadre kierowniczą. Była więc częścią postępowania naprawczego i jednym ze środków zmierzających do zapobieżenia bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Z ustaleń Sądu Wojewódzkiego wynika, że uzgodnienie zmian proponowanych w zakładowym systemie wynagradzania, określonych następnie w protokole dodatkowym nr 7 z dnia 18 października 1994 r., „nastąpiło z przedstawicielami załogi i na naradach w tym celu zwołanych w trybie przyjętym przez pozwane Przedsiębiorstwo”. Dlatego też - w ocenie Sądu Wojewódzkiego - nie było podstaw do wniosku, że zmiana zasad ustalania dodatku funkcyjnego w protokole dodatkowym nr 7 była wprowadzona niezgodnie z prawem.

Wprawdzie skarżąca zakwestionowała w kasacji powyższe ustalenie i ocenę, twierdząc, że „narady robocze kierownictwa przedsiębiorstwa i (w większości) kierowników niektórych placówek handlowych, względnie posiedzenie kolegium przedsiębiorstwa... nie miały nic wspólnego z opiniowaniem porozumienia płacowego przez załogę” i nie stanowiły „też na pewno pozytywnej opinii większości załogi”, lecz dla podważenia ustaleń i stanowiska Sądu Wojewódzkiego konieczne było prawidłowe zgłoszenie w kasacji zarzutu naruszenia prawa procesowego. Ubocznie należy tylko zauważyć, że art. 6 ust. 4 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów

wynagradzania nie określił sposobu uzyskania „pozytywnej opinii większości załogi”, dopuszczając ustalenie tego sposobu przez strony porozumienia. Nie można więc wykluczyć, że w zakładzie pracy zatrudniającym kilka tysięcy pracowników i składającym się z kilku jednostek organizacyjnych (np. oddziałów - jak w rozpoznawanej sprawie) uzyskanie opinii „większości załogi” może – ze względów organizacyjnych i technicznych – nastąpić na zebraniach zwołanych dla pracowników tych jednostek. Protokół z posiedzenia Kolegium Przedsiębiorstwa z dnia 29 września 1994 r., który był przedmiotem badania przez Sąd Wojewódzki, świadczy zaś o tym, że „załoga” lub „większość pracowników” poszczególnych Oddziałów wchodzących wówczas w skład Przedsiębiorstwa Eksportu Wewnętrznego „P.” w W. wyraziła pozytywną opinię w sprawie propozycji ujednoczenia zasad naliczania dodatków funkcyjnych i kwotowego określenia ich wysokości.

Z tych względów Sąd Najwyższy nie podzielił również zarzutu naruszenia art. 6 ust. 2, 4 i 5 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania i na podstawie art. 393¹² KPC oddalił kasację.

=====