

**Wyrok z dnia 16 listopada 2000 r.**

**I PKN 455/00**

**1. Pracownikowi samorządowemu, który został odsunięty od wykonywania obowiązków w następstwie zawieszenia organów gminy na podstawie art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.), przysługuje wynagrodzenie gwarancyjne przewidziane w art. 81 § 1 KP.**

**2. Do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 KP, nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną.**

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Roman Kuczyński, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2000 r. sprawy z powództwa Jacka J. przeciwko Urzędowi Miasta K. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 7 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasacje obu stron.

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

W imieniu powoda Jacka J. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 7 marca 2000 r. [...], którym w następstwie apelacji pozwanego Urzędu Miasta K. częściowo został zmieniony wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 28 października 1999 r. [...]. Kasację wniosła także strona pozwana.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od Urzędu Miasta K. na rzecz Jacka J.: 16.291 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 1998 r., 26.990 zł z

ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 1998 r., 36.990 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 1998 r. oraz 4. 699 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 1998 r. tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy (w okresie od 4 sierpnia do 3 listopada 1998 r.). W dniu 2 czerwca 1998 r. uchwałą Rady Miejskiej w K. [...] powód został wybrany na Prezydenta Miasta K. Na zajmowanym stanowisku przyznano mu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.880 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 813,75 zł, dodatek służbowy w kwocie 4.202,25 zł oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Rozstrzygnięciem nadzorczym [...] Prezes Rady Ministrów zawiesił z dniem 3 sierpnia 1998 r. organ wykonawczy Gminy K., ustanowił zarząd komisaryczny i powołał komisarza rządowego na okres dwóch lat (nie dłużej niż do wyboru zarządu przez radę kolejnej kadencji). Stwierdził jednocześnie, że komisarz rządowy przejmuje zadania i kompetencje organu wykonawczego Gminy. Wyrokiem z dnia 20 listopada 1998 r. Naczelny Sąd Administracyjny-Ośrodek Zamiejscowy w Krakowie uchylił rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody K. z dnia 15 czerwca 1998 r. [...] w przedmiocie stwierdzenia nieważności uchwały Rady Miejskiej z dnia 2 czerwca 1998 r. w sprawie wyboru Prezydenta Miasta K. Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 3 listopada 1998 r. w związku z wygaśnięciem mandatu. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, iż roszczenie powoda znajduje oparcie w art. 81 § 1 KP, zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Przez przeszkody, o których mowa w powołanym przepisie, należy rozumieć wszelkie przyczyny uniemożliwiające pracownikowi świadczenie pracy, niezależnie od tego, czy były, czy nie były one zawinione przez pracodawcę. Skoro zatem ryzyko niemożności dostarczenia pracy obciąża pracodawcę bez względu na to, co było jej przyczyną, to wprowadzenie zarządu komisarycznego nie ma wpływu na uprawnienie powoda do wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Odnośnie wysokości zasądanego roszczenia Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podniósł, że w należytym powodowi stawce osobistego zaszeregowania, o której mowa w art. 81 § 1 KP, mieszczą się te elementy wynagrodzenia, które mają charakter stały i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika, tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatek służbowy, co wynika ze stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85 (OSNCP

1986 nr 1-2, poz. 19), zaś strona pozwana wysokości spornego wynagrodzenia nie kwestionowała.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana i zarzucając naruszenie prawa materialnego, a to art. 81 § 1 KP przez jego błędne zastosowanie oraz sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym wniosła o jego zmianę i oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Skarżąca podniosła, iż brak możliwości wykonywania pracy przez powoda w spornym okresie nie wynikał z przeszkód dotyczących pracodawcy, o których mowa we wskazanym wyżej przepisie, lecz spowodowany został zawieszeniem organu gminy, którego powód był członkiem, przez organ nadzoru na podstawie art. 97 ust. 1-3 ustawy o samorządzie terytorialnym.

Zmieniając częściowo wyrok Sądu pierwszej instancji, Sąd Apelacyjny w szczególności stwierdził, że stosownie do art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Przepisy ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.), ani ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 lipca 1990 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 1993 r. Nr 111, poz. 493 ze zm.) nie przewidują wynagrodzenia dla członków organów gminy „zawieszonych” na podstawie art. 97 ustawy o samorządzie gminnym. A zatem odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy. W myśl art. 81 § 1 KP pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Trafne jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż przez przeszkody dotyczące pracodawcy należy rozumieć wszelkie przyczyny uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy, niezależnie od tego, czy były zawinione czy niezawinione przez pracodawcę oraz czy miały charakter obiektywny, czy też subiektywny. Zalicza się do nich okoliczności niedopuszczenia pracownika do pracy, jednostronną, bezprawną zmianę rodzaju, miejsca lub czasu pracy oraz faktyczne przeszkody powstałe po stronie pracodawcy. W sytuacjach objętych dyspozycją tego przepisu niedopuszczenie pracownika do pracy jest sprzeczne z

obowiązkiem zakładu pracy wynikającym z istoty prawnej stosunku pracy, albowiem pracodawca ma obowiązek zatrudniać pracownika, z którym wiąże go stosunek pracy. Jest to więc w istocie bezprawne działanie pracodawcy, który nie dopuszcza pracownika do pracy mimo, że nie zachodzą ku temu przewidziane prawem przyczyny. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy - między innymi - w uzasadnieniu mającej moc zasady prawnej uchwały składu 7 sędziów z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86 (OSNCP 1987 r. nr 8, poz. 106). Rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 15 czerwca 1998 r. Wojewoda K. stwierdził nieważność uchwały Rady Miejskiej w K. w przedmiocie wyboru powoda na Prezydenta Miasta, zaś z dniem 3 sierpnia 1998 r. Prezes Rady Ministrów zawiesił organ wykonawczy Gminy K. i ustanowił zarząd komisaryczny do czasu wyboru zarządu przez radę kolejnej kadencji, co nastąpiło z dniem 3 listopada 1998 r. Zgodnie z art. 97 ust. 4 ustawy o samorządzie gminnym, stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia nadzorczego Prezesa Rady Ministrów, powołany komisarz rządowy przejmuje wykonywanie zadań i kompetencji organów gminy. Nie budzi przy tym wątpliwości (w świetle stanowiska wyrażonego przez Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 listopada 1998 r., uchylającego rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody K.), iż rozstrzygnięcie organu nadzorczego jest wykonalne niezależnie od jego prawomocności, a jego ewentualne uchylenie przerywa wywoływanie skutków prawnych dopiero od daty tegoż uchylecia. „A zatem powołane wyżej rozstrzygnięcia organów nadzoru spowodowały prawną przeszkodę dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku Prezydenta Miasta, albowiem podlegające wykonaniu stwierdzenie nieważności uchwały Rady Miejskiej w przedmiocie jego wyboru oraz zawieszenie Zarządu Miasta i przejęcie przez komisarza rządowego kompetencji tegoż organu wykonawczego w sposób przewidziany przez przepisy prawa pozbawiły powoda możliwości działania. Nie budzi jednak wątpliwości, iż w świetle wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 20 listopada 1998 r. rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody K. było bezprawne, co przyznaje skarżący w apelacji, a tym samym strony łączył stosunek pracy do momentu wygaśnięcia mandatu powoda, tj. do dnia 3 listopada 1998 r., kiedy to nastąpił wybór Zarządu Miasta przez Radę nowej kadencji, zaś pracodawca wypłacił wynagrodzenie za okres do daty ustanowienia zarządu komisarycznego”. Niesporne jest, że rozstrzygnięcie nadzorcze spowodowało sytuację, o jakiej mowa w art. 97 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym i konieczność zawieszenia organu wykonawczego Gminy K. ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami. Skoro ryzyko niemoż-

ności zapewnienia pracy obciąża pracodawcę niezależnie od tego, czy przeszkody były, czy też nie były przez niego zawinione i „czy ich charakter był obiektywny, czy też subiektywny, zaś u podstaw tej niemożności legły przyczyny niezgodne z prawem, uznać należy powództwo za usprawiedliwione co do zasady i znajdujące oparcie w powołanym wyżej unormowaniu kodeksowym. Podkreślenia wymaga przy tym okoliczność, iż skarżący nie negował faktu zgłaszania przez powoda gotowości do pracy w okresie objętym sporem”.

Sąd drugiej instancji uznał natomiast apelację za uzasadnioną w zakresie przyznanego powodowi dodatku służbowego potraktowanego jako składnik jego osobistego zaszeregowania w rozumieniu art. 81 § 1 KP. W uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r. stwierdzono, iż wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, o którym mowa - między innymi - w art. 81 § 1 KP, obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również dodatek funkcyjny. W uzasadnieniu tejże uchwały Sąd Najwyższy wskazał, iż w każdym systemie wynagrodzeń występują zróżnicowane jego składniki, z których główny to wynagrodzenie zasadnicze. Poza nim w skład wynagrodzenia mogą wchodzić różne dodatki. Dodatek funkcyjny różni się od innych dodatków tym, że jest ściśle i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika. Jest to stały składnik wynagrodzenia za pracę, gdyż stanowi nie tylko ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, ale także za zwiększony zakres odpowiedzialności, za działania własne i podległych pracowników, stopień utrudnienia pracy itp. Prawo do dodatku funkcyjnego nie jest uzależnione – jak przy innych dodatkach – od spełnienia określonych przesłanek. Sam fakt powierzenia funkcji kierowniczej uzasadnia prawo do przewidzianego w przepisach płacowych dodatku funkcyjnego. Przepisy płacowe zaś przyjmują podobne mierniki różnicujące wynagrodzenie zasadnicze i dodatki funkcyjne – rodzaj pracy, złożoność, zakres odpowiedzialności, kwalifikacje - a nadto tak samo określają ich kategorie zaszeregowania dla danego stanowiska. Związek między wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkiem funkcyjnym, a pełnioną przez pracownika funkcją kierowniczą upoważnia do stwierdzenia, że stanowią one minimum wynagrodzenia, które musi otrzymać pracownik, jeżeli przepisy płacowe przewidują dla zajmowanego przez niego stanowiska taki dodatek. Takiego związku z wynagrodzeniem zasadniczym nie wykazują inne dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę i dlatego pojęcie „wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania” nie może objąć innych dodatków. Sporny w niniejszej sprawie dodatek służbowy został

powodowi przyznany na podstawie § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 lipca 1990 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, zgodnie z którym kierownik urzędu może w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia przyznać pracownikowi dodatek służbowy w wysokości do 40% łącznie od wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Wysokość dodatku służbowego uzależnia się od charakteru, złożoności i efektów pracy. W myśl § 5 ust. 2 tego rozporządzenia dodatek służbowy może być podwyższany w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Natomiast w zupełnie odmienny sposób uregulowana została w tym rozporządzeniu kwestia dodatku funkcyjnego, który zgodnie z § 6 przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu i kierownikowi urzędu stanu cywilnego w wysokości określonej w tabeli stawek dodatku funkcyjnego (§ 3 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia). Jest on zatem ściśle związany z zajmowanym stanowiskiem, a jego przyznanie zależy wyłącznie od powierzenia określonej funkcji kierowniczej, bez konieczności spełnienia dodatkowych przesłanek, jak to jest w przypadku dodatku służbowego, który może być przyznany każdemu pracownikowi pod warunkiem posiadania środków na wynagrodzenia, zaś jego wysokość uzależniona jest między innymi, od efektów pracy i zaistnienia „szczególnie uzasadnionych wypadków”. „Jego przyznanie i wysokość są zatem uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek w postaci efektów pracy oraz od podlegającego ocenie pracodawcy zajścia szczególnie uzasadnionego wypadku i faktu posiadania określonych środków finansowych”. Przyznany powodowi dodatek służbowy nie jest więc składnikiem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 § 1 KP, albowiem nie wykazuje on takiego związku z wynagrodzeniem zasadniczym jak dodatek funkcyjny „i jaki został szczegółowo wywiedziony w powołanej wyżej uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż skoro powód w okresie od 4 sierpnia do 3 listopada 1998 r. nie świadczył pracy, nie mógł tym samym osiągać w niej żadnych efektów, od których uzależnione było zarówno przyznanie spornego dodatku, jak i jego wysokość”. Rozważania te Sąd Apelacyjny odniósł także do uwzględnionego przez Sąd pierwszej instancji w stawce osobistego zaszeregowania powoda dodatku stażowego (w kwocie 94 zł miesięcznie). „Co prawda skarżący nie kwestionuje tej okoliczności, jednakże Sąd II instancji nie będąc sądem kasacyjnym, nie może ograniczyć się do rozważenia tylko zarzutów podniesionych w skardze apelacyjnej, lecz jest obowiązany rozważyć w granicach wnio-

sków apelacyjnych cały materiał procesowy, wszystkie okoliczności sprawy i samodzielnie ustalić podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia”. W uzasadnieniu wyroku z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85 (OSNCP z 1986 r. nr 1-2, poz. 19) Sąd Najwyższy stwierdził, iż przepis art. 81 KP nie zawiera bliższego sprecyzowania pojęcia „stawka osobistego zaszeregowania”, a w szczególności brak jest w nim wskazań, jakie składniki wynagrodzenia mają charakter takiej stawki. Zasady wykładni logicznej wskazują, że – w razie braku ustawowego określenia tego pojęcia – przez wynagrodzenie, o którym mowa w powołanym przepisie należy rozumieć wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp. Przy takim założeniu, przez pojęcie „stawki osobistego zaszeregowania” rozumieć należy otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie zasadnicze, jak również przypisany do danego stanowiska dodatek funkcyjny. Dodatek ten – w odróżnieniu od dodatku stażowego, dodatku za pracę świadczoną w warunkach szkodliwych dla zdrowia itp. – wiąże się bezpośrednio, tak jak wynagrodzenie zasadnicze, z funkcją wykonywaną przez pracownika. Tym samym za miesięczne wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania powoda Sąd Apelacyjny uznał kwotę 2.693,75 zł, na którą składa się wynagrodzenie zasadnicze (1.880 zł) oraz dodatek funkcyjny (813,75 zł). W następstwie tego uznał, że roszczenie jego jest uzasadnione do kwoty 2.424,38 zł za miesiąc sierpień, kwot po 2.693,75 zł za miesiące wrzesień i październik oraz kwoty 269,37 zł za miesiąc listopad 1998 r.

W kasacji wniesionej na rzecz powoda zarzucono zaskarżonemu nią wyrokowi, iż narusza on art. 18, art. 81 § 1 i art. 297 KP, art. 20 ust. 2 i art. 21 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, § 5 i § 8 ust. 1 oraz § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 9.07.1990 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych oraz § 4a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Ponadto zarzucono w niej naruszenie art. 229 KPC, art. 378 § 1 KPC, 381 KPC oraz art. 382 KPC.

Natomiast w kasacji strony pozwanej zarzucono naruszenie art. 81 § 1 KP, polegające na: 1. „zastosowaniu art. 81 § 1 Kp w sytuacji gdy powód był zawieszony w pełnieniu obowiązków pracowniczych decyzją premiera, mającą podstawę prawną w przepisie art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74, ze zm.), w sytuacji gdy art. 81 § 1 KP, ani żaden inny przepis Kodeksu pracy nie reguluje instytucji zawieszenia pracownika w pełnieniu obowiązków pracowniczych, ani jego skutków w zakresie wynagrodzenia” oraz na 2. „nieprawidłowym przyjęciu, iż decyzja premiera może być uznana za leżącą po stronie pracodawcy, przyczynę niewykonywania pracy przez pracownika, w rozumieniu art. 81 § 1 KP gdy tymczasem premier wydając tę decyzję, zgodnie z art. 97 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, działał jako organ nadzoru, którego działanie nie może być utożsamiane z działaniem lub zaniechaniem pracodawcy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarówno kasacji powoda jak i kasacji strony pozwanej brakuje usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie zostały one uwzględnione. Obie strony zaskarżonemu wyrokowi zarzucają, iż narusza on art. 81 § 1 KP, z tym, że według pozwanego jego naruszenie polega na tym, iż ustalając na jego podstawie wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego Sąd Apelacyjny niewłaściwie zinterpretował występującą w nim formułę „wynagrodzenia wynikającego z osobistej stawki zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną” i w związku z tym pominął wypłacany mu dodatek służbowy i dodatek za staż pracy, natomiast strona pozwana jest zdania, że przepis ten w ogóle nie powinien zostać w sprawie zastosowany. W ocenie Sądu Najwyższego oba te stanowiska są błędne. Sąd Apelacyjny zasadnie przyjął, że powód nie świadczył pracy (będąc gotów do jej wykonywania) dlatego, że doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Z art. 81 § 1 KP wynika, że przyczyny nieświadczenia pracy nie mogą leżeć po stronie pracownika i w tym sensie mają dotyczyć pracodawcy. Przepis ten nie stanowi, że przyczyny te mają być zawinione przez pracodawcę, czy też że mają polegać na jego bezprawnym zachowaniu się, co świadczy o tym, iż ustawodawca w przepisie tym w sposób szeroki chciał ukształtować uprawnienie pracownika, przerzucając na pracodawcę ryzyko związane z niemożliwością zapewnienia pracownikowi pracy zgodnie z ustaleniami umowy o pracę (treścią stosunku pracy). Zgodnie z art. 22 § 1 KP pracodawca jest



zobowiązany do „zatrudnienia pracownika”, a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne. Gdyby ustawodawcy w przepisie art. 81 § 1 KP chodziło o ograniczenie prawa pracownika do wynagrodzenia gwarancyjnego jedynie do przypadków zachowań pracodawcy równoznacznych z wąsko pojmowaną bezprawnością (przy uwzględnieniu tzw. kontratypów bezprawności), to nie posłużyłby się bardzo pojemnym zwrotem „przyczyn dotyczących pracodawcy”, lecz zastrzegłby np. że idzie jedynie o przypadki przyczyn sprzecznych z prawem (działania pracodawcy sprzecznego z prawem) dotyczących pracodawcy. Warto też zwrócić uwagę, że ustawodawca pojęciem przyczyn dotyczących pracodawcy (zakładu pracy) posługuje się między innymi w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r Nr 4, poz. 19 ze zm.), rozumiejąc pod tym pojęciem przyczyny, które nie mają nic wspólnego z bezprawnością zachowania się pracodawcy i które mogą być oczywiście następstwem zdarzeń, na które pracodawca nie ma wpływu (mogą być np. wynikiem decyzji organów spoza zakładu pracy). W uzasadnieniu kasacji strony pozwanej argumentuje się, że „w spornym przypadku mamy do czynienia z zawieszeniem członka organów gminy w pełnieniu obowiązków pracowniczych, w konsekwencji decyzji premiera, wydanej w oparciu o przepis art. 97 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, zawieszającej działalność całego organu. Premier wydając decyzję, w trybie art. 97 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, zawieszając organy wykonawcze Gminy K. i ustanawiając zarząd komisaryczny, działał jako organ nadzoru, określony w art. 86 tejże ustawy mogący wkraczać w działalność gminy tylko w przypadkach określonych ustawami (art. 87 cyt. Ustawy). Jest oczywiste, że takiego działania organu nadzoru nie można zakwalifikować ani utożsamiać z działaniami lub zaniechaniami pracodawcy, bądź z innymi przyczynami będącymi po jego stronie w rozumieniu art. 81 § 1 Kp”. Argumentacja ta nie jest trafna jeżeli zważyć, że pojęcie przyczyn uzasadniających powstanie prawa do wynagrodzenia gwarancyjnego w art. 81 § 1 KP zostało ujęte w sposób szeroki (idzie o przyczyny dotyczące pracodawcy niezależnie od tego jakie jest ich źródło, czy są one następstwem oddziaływania czynników, w tym decyzji, zewnętrznych czy też nie). Ponadto nie należy pomijać tego, że choć bezpośrednią przyczyną odsunięcia powoda od pracy była decyzja premiera ustanawiająca zarząd komisaryczny,

a wcześniej decyzja nadzorcza wojewody, to jednak u jej podłoża leżały wady w funkcjonowaniu władz gminnych, a tym samym pośrednio i samego pracodawcy samorządowego, który zatrudniał powoda. Za pracodawcę tego – z uwagi na jego specyfikę – w pewnym zakresie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje rada gminy (zasadniczo zaś przewodniczący zarządu) i wobec tego błędy w funkcjonowaniu organów gminy mogą być w określonym zakresie przypisane także pracodawcy samorządowemu (urzędowi gminy). Błędy te zaś stanowiły podstawę decyzji premiera i choć bezpośrednią przyczyną odsunięcia powoda o pracy była ta decyzja (a wcześniej decyzja wojewody), to jednak wynika z tego, że praprzyczyną były (przynajmniej w części) wady w funkcjonowaniu pracodawcy powoda. To zaś oznacza, że przyznanie wynagrodzenia gwarancyjnego powodowi uzasadnione jest także przy przyjęciu na gruncie art. 81 § 1 KP węższego pojmowania przyczyn dotyczących pracodawcy (jako jego zachowania niezgodnego z prawem, które jeżeli prowadzi do odsunięcia pracownika od pracy, równocześnie mieści się w pojęciu naruszenia szeroko rozumianego zobowiązania wynikającego z art. 22 § 1 KP). W uzasadnieniu kasacji strony pozwanej znalazł się także wątek, z którego wynika, że identyfikuje się w niej zawieszenie pracownika w pełnieniu czynności z zawieszeniem organu, co nie jest usprawiedliwione. Z reguły (w określonych przypadkach) zawieszenie organu jest równoznaczne z wykluczeniem możliwości wykonywania obowiązku świadczenia pracy przez pracownika pełniącego funkcje danego organu. Inne są jednakże założenia polityczno-legislacyjne i przesłanki decyzji w przypadkach, w których przepisy dopuszczają zawieszenia pracownika w czynnościach, a inne w sytuacjach zawieszenia organów, gdyż w pierwszym wypadku z reguły związane jest ono z okolicznościami ściśle łączącymi się z osobą pracownika (w szczególności stanowi ono konsekwencję jego zachowania się jako pracownika), w drugim zaś z funkcjonowaniem całej instytucji i jej organów. Na podstawie zaś art. 97 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym dochodzi do zawieszenia organów gminy, a nie pracowników samorządowych. Stąd też na tej podstawie, że w przypadku zawieszenia pracownika w czynnościach przepisy przewidują wypłacanie wynagrodzenia za okres zawieszenia, zaś wynagrodzenia takiego nie przyznaje art. 97 ustawy o samorządzie gminny, nie można wyprowadzać wniosku – tak jak czyni to kasacja strony pozwanej – że wobec tego w razie odsunięcia pracownika od wykonywania czynności w następstwie zawieszenia organów gminy wynagrodzenie gwarancyjne się pracownikowi nie należy. Pracownikowi samorządowemu, który został odsunięty

od wykonywania swoich obowiązków w następstwie zawieszenia organów gminy na podstawie art. 97 ustawy o samorządzie gminnym, przysługuje przewidziane w art. 81 § 1 KP wynagrodzenie gwarancyjne. W konsekwencji należy stwierdzić, że stosując do powoda art. 81 § 1 KP Sąd Apelacyjny postąpił prawidłowo, a zarzut naruszenia tego przepisu wysunięty przez stronę pozwaną jest bezpodstawny.

Zarzut naruszenia art. 81 § 1 KP powód - co wynika z uzasadnienia jego skargi kasacyjnej – bezpośrednio łączy z zarzutem naruszenia § 4a rozporządzenia z 26 maja 1996 r. Jest on bowiem zdania, że sposób ustalania wysokości wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 KP określony został właśnie w tym drugim przepisie, a to oznacza, iż w tym zakresie swoją aktualność straciła uchwała Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r. W myśl § 4a rozporządzenia z 29 maja 1996 r. przy ustalaniu należności, o których mowa w jego § 4 ust. 1, dla pracowników otrzymujących wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną, wynagrodzenie za 1 godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu. W związku z tą regulacją powód podnosi, że w § 4a rozporządzenia z 29 maja 1996 r. mowa jest o wynagrodzeniu a nie o stawce miesięcznej wynagrodzenia. Jego zdaniem obliczając wynagrodzenie za 1 godzinę należy przyjąć za podstawę wynagrodzenie za urlop. Taką bowiem podstawę przewiduje się w § 4 ust. 1 rozporządzenia z 29 maja 1996 r., a przy tym brak jest jakichkolwiek przesłanek do odmiennego kształtowania ustalania wynagrodzenia w jego § 4a. Stanowisko to nie jest trafne. Przepis § 4a rozporządzenia z 29 maja 1996 r. odsyła bowiem do jego § 4 ust. 1, w którym wprawdzie przewiduje się, iż przy ustalaniu wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, ale dotyczy to jedynie obliczania wynagrodzenia (przewidzianego w art. 81 § 1 KP, art. 134 § 1 KP oraz art. 144 § 2 KP) określonego w sposób procentowy. W wypadku wynagrodzenia gwarancyjnego (podobnie jest w przypadku wynagrodzenia za czas dyżuru - art. 144 § 2 KP) idzie więc tylko o te przypadki, w których pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną i w związku z czym przysługuje mu 60 % wynagrodzenia (osobny problem stanowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż zgodnie z art. 134 § 1 KP stanowi on określony procent „wynagrodzenia”, ale jednocześnie w art. 134 § 1<sup>2</sup> KP zamieszczono analogiczne formuły, jak te, które znajdują się w art. 81 § 1 KP i art. 144 § 2 KP). To zaś oznacza, iż przy ustalaniu wynagrodzenia

gwarancyjnego z art. 81 § 1 KP, gdy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, nie stosuje się zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, w tym zwłaszcza reguły, iż wynagrodzenie za czas urlopu ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy (§ 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz.U. Nr 2, poz. 14), że składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględniane są w wysokości należnej w miesiącu wykorzystania urlopu (§ 7 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r.) oraz, że w wynagrodzeniu urlopowym uwzględniane są także zmienne składniki wynagrodzenia (§ 8 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r.). Należy wszakże stwierdzić, że § 4a rozporządzenia z 29 maja 1996 r. może stanowić źródło wątpliwości interpretacyjnych, bo z jednej strony, odwołuje się do § 4 ust. 1 tego rozporządzenia, a ten nie ma zastosowania do ustalania wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną (bo wynagrodzenie to nie jest określone procentowo w art. 81 § 1 KP, art. 134 § 1<sup>2</sup> KP i art. 144 § 1 KP), z drugiej zaś strony, ustala on zasadę dotyczącą „wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną”. W tym stanie rzeczy nie można wyciągać zbyt daleko idących wniosków z niekonsekwentnego posłużenia się w § 4a zwrotem „należności, o których mowa w § 4 ust. 1”. W szczególności nie ma zaś podstaw do tego, by uważać, iż z mocy tego przepisu przy ustalaniu wynagrodzenia gwarancyjnego pracowników, którym przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną, wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego miałyby być ustalana według zasad urlopowych. Zasadnicze reguły ustalania tego wynagrodzenia ustanowione zostały bowiem bezpośrednio w art. 81 KP, z którego wynika, że wynagrodzenie za czas gotowości do pracy nie obejmuje niczego więcej niż to co wynika z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Akt wykonawczy (rozporządzenie) nie może tej zasady zmienić, gdyż oznaczałoby to wykroczenie poza ramy upoważnienia ustawowego (w art. 297 Minister Pracy i Polityki Socjalnej umocowany został jedynie do określenia sposobu ustalania wynagrodzenia gwarancyjnego z art. 81 § 1 KP, a nie do modyfikowania reguł kodeksowych). Większą swobodę ma Minister Pracy i Polityki Socjalnej w zakresie

określenia sposobu ustalania wynagrodzenia w wysokości 60 %, gdyż w tym zakresie (gdy idzie o składniki tego „wynagrodzenia”) brak jest rozstrzygnięć w samym Kodeksie pracy. Mając to na uwadze należy przyjąć, że gdy w § 4a rozporządzenia z 29 maja 1996 r. mowa jest o należnościach, o których mowa w jego § 4 ust. 1, to idzie o należności wymienione w art. 81 § 1 KP, art. 134 § 1 KP oraz w art. 144 § 2 KP, które przysługują pracownikom wynagradzanym według osobistego zaszeregowania, określonego stawka miesięczną, natomiast z przepisu tego nie wynika, że odsyła on w tym wypadku do stosowania reguły przewidzianej w § 4 ust. 1 rozporządzenia z 29 maja 1996 r., tj. do uregulowania, w myśl którego wynagrodzenie ma być ustalane przy zastosowaniu zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Innymi słowy, przepis ten ustanawia jedynie zasadę, że przy ustalaniu przewidzianego w art. 81 § 1 KP, art. 134 § 1 KP i art. 144 § 2 KP wynagrodzenia, które w tych przepisach nie jest określone procentowo, jeżeli jest to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego w stawce miesięcznej, to wynagrodzenie za 1 godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu. W konkluzji należy więc stwierdzić, że do wynagrodzenia gwarancyjnego przewidzianego w art. 81 § 1 KP, przysługującego pracownikowi wynagradzanemu według jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną. Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie podziela stanowisko wyrażone w uchwale powiększonego składu Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r., mimo że istnieją poważne wątpliwości w związku z zaliczeniem w niej do składników wynagrodzenia gwarancyjnego, obok wynagrodzenia zasadniczego, także dodatku funkcyjnego (a to między innymi dlatego, że w międzyczasie zmianie uległa redakcja art. 81 § 1 KP, który obecnie przewiduje możliwość przyznawania wynagrodzenia gwarancyjnego w wysokości 60% wynagrodzenia) i w związku z tym za trafne uznaje rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego, który w wynagrodzeniu zasądzonym na rzecz powoda uwzględnił przyznany mu dodatek funkcyjny. Sąd Najwyższy miał tu przy tym na uwadze to, że strona pozwana nie zakwestionowała w kasacji sposobu ustalenia składników wynagrodzenia zasądzonego na podstawie art. 81 § 1 KP, a jedynie podważała samą zasadę zastosowania tego przepisu do powoda. Sąd Najwyższy –

inaczej niż sąd drugiej instancji, który jest związany jedynie granicami wniosków apelacji (art. 378 § 1 KPC w związku z art. 368 KPC) - rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), a te wyznaczone są zwłaszcza przez jej podstawy oraz ich uzasadnienie (393<sup>3</sup> KPC). Oznacza to, że nawet gdyby uznać, iż uwzględnienie w wynagrodzeniu zasądzonym na rzecz powoda jego dodatku funkcyjnego było bezzasadne, to i tak z uwagi na treść kasacji strony pozwanej Sąd Najwyższy nie mógłby tego w niniejszej sprawie wziąć pod uwagę. Jednocześnie w tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy jest zdania – dzieląc w tym zakresie argumentację Sądu Apelacyjnego – iż tym bardziej bezpodstawne jest żądanie powoda, by w wynagrodzeniu z tytułu jego gotowości do pracy uwzględnić także dodatek służbowy i dodatek za staż pracy, bo ani jeden, ani drugi dodatek nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Oba te dodatki nie są następstwem „osobistego zaszeregowania pracownika”, lecz swoistego „zaszeregowania” pracy (dodatek służbowy zależy od charakteru, złożoności i efektów pracy), bądź (dodatek za staż pracy) odpowiednio długiego okresu zatrudnienia, o którym trudno powiedzieć, że ma związek z osobistym zaszeregowaniem pracownika. Ponadto należy stwierdzić, że choć w uzasadnieniu kasacji powoda w kontekście rozważań na temat dodatku służbowego wskazywany jest art. 18 § 1 KP (przepis ten skądinąd nie ma w sprawie zastosowania, bo spór nie dotyczy problemu zgodności aktu wyboru na stanowisko z przepisami prawa pracy, jak również tego, czy powodowi przysługiwał dodatek służbowy i czy miał on charakter stały oraz czy stanowił składnik jego wynagrodzenia za pracę), to jednak podstawą żądania jego uwzględnienia (dodatku) w wynagrodzeniu dochodzonym przez niego jest w istocie § 4a rozporządzenia z 29 maja 1996 r., zaś stanowisko, że przepis ten ma do niego zastosowanie – jak wyżej wskazano - jest błędne.

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 229 KPC połączony został z zastrzeżeniem, że zarzut nieuzasadnionego wliczenia dodatku służbowego pojawił się dopiero w apelacji strony pozwanej, zaś wysokość należności powoda nie była przez nią kwestionowana przed Sądem pierwszej instancji. Przepis art. 229 KPC dotyczy zagadnienia przyznawania faktów w toku postępowania przez stronę przeciwną. To zaś, czy zgodnie z regulacją art. 81 § 1 KP w wynagrodzeniu gwarancyjnym powoda mieści się także dodatek służbowy nie jest sprawą faktów lecz prawa, zwłaszcza, że między stronami nie było sporu co do tego, iż powód dodatek służbowy pobierał. Sąd Apelacyjny w wynagrodzeniu zasądzonym na rzecz powoda nie uwzględnił dodatku służ-

bowego nie z tego powodu, iż nie dał wiary stronie pozwanej, która przyznała, że powód otrzymywał ten dodatek, lecz jedynie z tego względu, iż z mocy art. 81 § 1 KP dodatek ten nie może być wliczony do wynagrodzenia gwarancyjnego, a to nie ma nic wspólnego z art. 229 KPC i to nawet wtedy, gdyby strona pozwana w zakresie reguł ustalania wysokości wynagrodzenia gwarancyjnego (tak samo jak powód) przepis art. 81 § 1 KP błędnie interpretowała. Na sądzie spoczywa bowiem obowiązek prawidłowego zinterpretowania i zastosowania prawa – niezależnie od tego, jak jest ono przez strony rozumiane – wobec ustalonego stanu faktycznego sprawy, przy uwzględnieniu żądań pozwu bądź wniosków apelacji. Tym samym nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 382 KPC i twierdzenie, że Sąd Apelacyjny w części orzekł nie na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Bezasadny jest także zawarty w kasacji powoda zarzut naruszenia art. 378 KPC, gdyż myli się w nim wnioski apelacji z zarzutami apelacji (i ich uzasadnieniem), którymi sąd drugiej instancji nie jest związany. Strona pozwana w swojej apelacji domagała się (w pierwszej kolejności) zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w części zasądzającej wynagrodzenie za okres od 4 sierpnia 1998 r. do 3 listopada 1996 r. (pkt I wyroku). W tych też granicach sprawę rozstrzygnął Sąd Apelacyjny słusznie przyjmując, że zobowiązany był do rozważenia w granicach wniosków apelacyjnych (przy czym skoro strona pozwana domagała się oddalenia powództwa – w granicach pkt I wyroku – to oznacza to, że domagała się tym samym także oddalenia powództwa w zakresie w jakim Sąd pierwszej instancji uwzględnił w wynagrodzeniu gwarancyjnym dodatek stażowy) całego materiału procesowego oraz wszystkich okoliczności sprawy i samodzielnego ustalenia podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia. Orzekając w ten sposób Sąd Apelacyjny nie wyszedł poza granice wniosków apelacji i tym samym nie naruszył art. 378 § 1 KPC.

Z powyżej wskazanych powodów Sąd Najwyższy, stosowanie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====