

Wyrok z dnia 2 października 2003 r.

I PK 420/02

Sąd nie ma podstaw do bilansowania różnic w wynagrodzeniu za pracę i powinien zasądzić niedopłatę wynagrodzenia, a jego wzrost potraktować jako dorozumiane porozumienie zmieniające, jeżeli w dłuższym okresie po bezprawnej zmianie zasad wynagradzania, pracownik uzyskuje początkowo wynagrodzenie niższe, a następnie wyższe, od umówionego.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2003 r. sprawy z powództwa Mieczysława W. przeciwko Zakładowi Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu „K.” Spółce z o.o. w S. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 16 maja 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Strzelinie z dnia 18 grudnia 2001 r. [...] w części oddalającej powództwo i w tym zakresie sprawę przekazał temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, jak też orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Strzelinie wyrokiem z dnia 18 grudnia 2001 r. [...] zasądził od Zakładu Produkcyjno-Usługowo-Handlowego „K.” - Spółka z o.o. w S. na rzecz powoda Mieczysława W. tytułem wynagrodzenia za pracę kwotę 1.007,46 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powód Mieczysław W. był w okresie od dnia 7 sierpnia 1991 r. do dnia 30 kwietnia 1996 r. zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w S. na stanowisku kierowcy specjalistycznego samochodu tzw.

„bramowca” przy wywozie nieczystości stałych. Zgodnie z treścią umowy o pracę, miał być wynagradzany według stawki godzinowej w wysokości 4.200 zł (przed denominacją) plus 120 zł dziennie za obsługę urządzenia plus premia uznaniowa w wysokości do 40 %. W następstwie przekształcenia przedsiębiorstwa pracodawcy doszło do utworzenia pracowniczej Spółki „K.”, która z dniem 1 maja 1996 r. przejęła pracowników w trybie art. 23¹ k.p. Z angażu wystawionego powodowi w dniu 28 maja 1996 r. wynika, że nowy pracodawca przyznał mu stawkę 2,50 zł/godz. plus premia uznaniowa w wysokości do 50% płacy zasadniczej. W całym okresie zatrudnienia powód zajmował się wywozem nieczystości stałych w kontenerach. Od sierpnia 1991 r. do kwietnia 1996 r. i od maja 1996 r., tj. od przejęcia pracowników przez Spółkę, do końca listopada 1997 r. wynagrodzenie powoda było wbrew umowie o pracę naliczane według zasad systemu akordowego. Miał on postać jednostkowej stawki kwotowej, która w momencie poprzedzającym okres będący przedmiotem sporu wynosiła od lipca 1997 r. po 0,85 zł za wywiezienie 1 m³ nieczystości. Wyliczenie stawki akordowej do listopada 1997 r. oparte było na takim samym mechanizmie, tzn. godzinowa stawka płacy powoda była dzielona przez 16 roboczogodzin oraz przez dzienną normę wywozu nieczystości (56 m³) i dwóch pracowników, a następnie mnożona przez współczynnik 1,5. Do końca listopada 1997 r. o wysokości wynagrodzenia powoda decydowała ilość wywiezionych nieczystości. Podstawą jej ustalenia były codzienne zlecenia pracy w formie tzw. potwierdzenia wywozu nieczystości, wręczane powodowi w dwóch egzemplarzach, na których klienci kwitowali wykonanie usługi. Oryginał dokumentu dołączano do faktury dla klienta, a drugi egzemplarz służył naliczaniu wynagrodzenia. Z uwagi na niedostosowanie systemu komputerowego do potrzeb ustalenia wynagrodzenia akordowego na listach płac pojawiła się pozycja „dodatek akordowy”. Nie był to faktycznie tego rodzaju dodatek, tylko kategoria czysto rachunkowa, służąca do zbilansowania wynagrodzenia przedstawianego przez system komputerowy w formie czasowo-premiewej z wynagrodzeniem ustalonym w systemie akordowo-premiewym. Tzw. „dodatek akordowy” stanowił różnicę pomiędzy płacą brutto według zasady akordowej i płacą liczoną według systemu czasowego. Drugim obok stawki akordowej elementem płacy powoda była premia w wysokości 20% wynagrodzenia akordowego.

W dniu 6 września 1996 r. wydano regulamin wynagradzania pracowników Spółki z o.o. „K.” w S., który w § 5 postanawiał, że w zakładzie obowiązuje czasowo-premiewy system wynagradzania. Regulamin ten zgodnie z treścią jego § 13 wszedł

w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości załogi. Do końca listopada 1997 r. stosowano wobec powoda akordowo-premiowy system wynagradzania, natomiast od grudnia 1997 r. system czasowo-premiowy, przy czym pracodawca wbrew wymaganiam z art. 42 § 1 k.p. nie zastosował wypowiedzenia zmieniającego.

W okresie od grudnia 1997 r. do września 1999 r. wynagrodzenie powoda było ustalane drogą mnożenia ilości przepracowanego czasu przez stawkę osobistego zaszeregowania. Od tak ustalonej kwoty obliczano premię w wysokości 20%. Powód nie godził się na wprowadzone zmiany. Czuł się oszukiwany i upominał o pieniądze. Przed grudniem 1997 r., jak i później, powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, otrzymując z tego tytułu należny dodatek. W okresie zastosowania czasowo-premiowego systemu wynagradzania praca powoda w godzinach nadliczbowych nabrała systematycznego charakteru.

Z porównania wynagrodzenia czasowo-premiowego faktycznie pobranego przez powoda w okresie od grudnia 1997 r. do września 1999 r. z wynagrodzeniem, które mógłby on otrzymać w systemie akordowo-premiowym, bez uwzględnienia wynagrodzenia za pracę nadliczbową i dodatku za szkodliwe warunki pracy wynika, że w spornym okresie zostało ono pomniejszone o kwotę 1.007,46 zł brutto. Tę kwotę Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda, oddalając dalej idące żądanie.

Apelację wniesioną przez powoda oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 16 maja 2002 r. [...]. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym oraz przypisaną im kwalifikację prawną.

W kasacji od powyższego wyroku, wniesionej przez pełnomocnika ustanowionego z urzędu, powód, zaskarżający przedmiotowe orzeczenie „w całości”, zarzucił naruszenie art. 217 § 1, art. 235 i art. 249 § 1 k.p.c., „przez nieprzeprowadzenie przez Sąd dowodu z kart drogowych oraz z potwierdzeń ilości wywiezionych nieczystości i oparcie rozstrzygnięcia na opinii biegłego wydanej na podstawie dokumentów nieujawnionych na rozprawie, co zainteresowanemu pracownikowi uniemożliwiło wypowiedzenie się odnośnie do ich treści i ograniczyło prawo zgłaszania odpowiednich zarzutów”, a ponadto naruszenie art. 325 k.p.c. „przez taką konstrukcję formuły sentencji wyroku, iż jest ona wewnętrznie sprzeczna - podsumowanie poszczególnych kwot, od jakich zostały naliczone odsetki za opóźnienie, daje kwotę ponad trzykrotnie przewyższającą zasądzoną należność”. Na tej podstawie skarżący domagał się

uchylenia kwestionowanego orzeczenia oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania, jak też zasądzenia kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji wskazano „oczywiste naruszenie prawa”, a ponadto konieczność rozstrzygnięcia następującego zagadnienia prawnego dotyczącego wykładni art. 42 § 1 k.p.: czy jeżeli wskutek bezprawnej zmiany warunków wynagrodzenia trwającej przez dwa lata pracownik w pierwszym roku osiąga niższe wynagrodzenie, a w następnym roku wynagrodzenie wyższe, to sąd pracy może przy uwzględnieniu powództwa zbilansować wynagrodzenie za oba lata, czy też powinien zasądzić różnicę pomiędzy wynagrodzeniem, jakie zainteresowany osiągnąłby, gdyby był wynagradzany na umówionych zasadach, a nowym wynagrodzeniem za rok, w którym zarobek uległ obniżeniu. Podwyższenie umówionego wynagrodzenia odbywa się bowiem na zupełnie innych zasadach niż jego redukcja. Dlatego w takim przypadku powinny być brane pod uwagę jedynie okresy, w których pracownik otrzymał wynagrodzenie bezprawnie obniżone.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że fakt, iż od dnia 1 stycznia 1999 r. wynagrodzenie powoda okazało się wyższe niż gdyby było rozliczane według systemu akordowego, nie może mieć wpływu na roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za okres od grudnia 1997 r. do grudnia 1998 r. Nie zostało bowiem w procesie wykazane, z jakiej przyczyny powód w 1999 r. zarabiał więcej niż w 1998 r. Przyczyny tej nie może jednak stanowić system wynagradzania, ponieważ w obu latach był to ten sam system akordowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna w zakresie, w jakim zaskarżonemu wyrokowi zarzuca naruszenie art. 42 § 1 k.p. Z ustaleń poczynionych w postępowaniu w pierwszej instancji oraz przejętych przez Sąd Okręgowy wynika, że w oderwaniu od treści pisemnej umowy o pracę, skarżący był faktycznie od sierpnia 1991 r. do listopada 1997 r. wynagradzany w systemie akordowo-premiowym, który pracodawca jednostronnie, bez wypowiedzenia warunków płacy, zmienił od grudnia 1997 r. na system czasowo-premiowy. Po tej zmianie wynagrodzenie skarżącego za sporny okres od grudnia 1997 r. do września 1999 r., najpierw uległo obniżeniu, a następnie wzrosło. Sąd Rejonowy bez jakiegokolwiek argumentacji przyjął założenie, a Sąd drugiej instan-

cji bezkrytycznie je zaakceptował, że obniżenie wynagrodzenia należy skompenso-
wać z jego podwyżką, wobec czego na rzecz skarżącego została jedynie zasądzona
tak wyliczona różnica wynagrodzenia w kwocie 1.007, 46 zł. Dla podobnie mecha-
nicznego bilansowania spadku i wzrostu wysokości zarobków skarżącego nie było
jednak podstaw. Co prawda Sądy obu instancji uznały, że wprowadzenie od grudnia
1997 r. systemu czasowo-premiowego było bezprawne ze względu na jednostronny
charakter tej zmiany, ale podobna kwalifikacja zachowania pracodawcy jest na
płaszczyźnie stosunku pracy uprawniona tylko wtedy, gdy powoduje obniżenie wy-
nagrodzenia. Natomiast formalnie jednostronna zmiana systemu wynagradzania,
która prowadzi jednak do podwyższenia zarobku, nie powinna być w świetle art. 18
k.p. kwalifikowana jako zachowanie bezprawne, tylko jako pracodawcza oferta poro-
zumienia zmieniającego, przyjmowana przez pracownika w dorozumiany sposób.

Innymi słowy, bezprawne obniżenie umówionego wynagrodzenia za pracę
podlega wyrównaniu, a jego zakres nie może być ograniczany przez kompensatę ze
wzrostem wynagrodzenia występującym w pozostałej części spornego okresu.
Wspomniane wyrównanie następuje co najmniej do poziomu wynagrodzenia akor-
dowo - premiowego, które skarżący faktycznie otrzymywał przed jednostronną
zmianą systemu płacowego. Wyrównanie może więc być wyższe, gdyby potwierdziła
się sugestia skarżącego, że uzasadniała to jego osobista wydajność pracy w okresie
od grudnia 1997 r. do września 1999 r., udokumentowana w kartach drogowych i
dokumentach potwierdzających ilość wywiezionych nieczystości. W takiej bowiem
sytuacji wynagrodzenie skarżącego powinno być nie tyle równe wysokości zarobku
przed bezprawną zmianą systemu płacowego, ile adekwatne do rzeczywistej ilości
wykonanej pracy umówionego rodzaju (art. 78 § 1 k.p.), gdyż w przeciwnym razie
pracodawca byłby beneficjentem takiej zmiany.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108
§ 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====