

Wyrok z dnia 22 czerwca 2005 r.

I PK 292/04

Korzystający z urlopu górniczego, o którym mowa w art. 21 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz.U. Nr 162, poz. 1112 ze zm.), otrzymuje nagrodę z okazji "Dnia Górnika" w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy (§ 3 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa - Karta Górnika, Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13), czego na niekorzyść pracownika nie mogą zmienić postanowienia układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania (art. 9 § 2 k.p.) oraz postanowienia umów o pracę (art. 18 § 2 k.p.).

Przewodniczący SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Jerzego C., Mieczysława K., Stanisława N., Józefa P., Henryka R., Andrzeja Z. przeciwko Kompanii Węglowej SA Kopalni Węgla Kamiennego P. w B. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 21 września 2004 r. [...], w części dotyczącej powodów Jerzego C., Stanisława N. i Henryka R.

o d d a l i ł kasację i zasądził na rzecz powodów Jerzego C., Stanisława N. i Henryka R. od strony pozwanej kwoty po 450 zł (czteryście pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 6 lutego 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Katowicach zasądził od pozwanej Kompanii Węglowej SA Kopalni Węgla Kamiennego „P.” w B.

na rzecz powodów Jerzego C., Stanisława N. i Henryka R. (oraz dalszych trzech powodów, których kasacja nie obejmuje) wyrównanie nagród barbórkowych i czternastych pensji za lata 2001-2002 oraz nagród jubileuszowych. Sąd pierwszej instancji ustalił, że strona pozwana wypłaciła powodom te nagrody według świadczenia socjalnego otrzymywanego na urlopie górniczym. Strona pozwana nie wypowiedziała powodom warunków płacy w zakresie dochodzonych nagród. Powodowie korzystali z urlopu górniczego udzielonego na podstawie art. 21 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz.U. Nr 162, poz. 1112 ze zm.). W tym czasie otrzymywali świadczenie socjalne w wysokości 75% miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego obliczanego jak za urlop wypoczynkowy oraz zachowali prawo do deputatu węglowego, nagrody z okazji Dnia Górnika, dodatkowej nagrody rocznej, nagrody jubileuszowej i uznaniowych świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Według Sądu Rejonowego, ustawa z dnia 26 listopada 1998 r. nie ustala zasad przyznawania tych świadczeń ani ich wysokości. Należy więc stosować przepisy wewnętrzzakładowe. Przepisy obowiązujące u strony pozwanej stanowią, że dodatkową nagrodę roczną i nagrodę z okazji Dnia Górnika wypłaca się pracownikom przebywającym na urloпах górniczych w wysokości miesięcznego świadczenia socjalnego. Zgodnie z art. 39 ust. 2 pkt 1 i art. 40 zdanie drugie zakładowego układu zbiorowego pracy, szczegółowe zasady obliczania czternastej i piętnastej pensji określają coroczne regulaminy opracowywane przez dyrektora kopalni w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. W latach 2001-2002 regulaminy te przewidywały dla pracowników przebywających na urloпах górniczych nagrody w wysokości miesięcznego świadczenia socjalnego. Sąd Rejonowy zważył, że zakładowy układ zbiorowy pracy jako podstawę sporządzenia regulaminu powołuje Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z dnia 21 grudnia 1991 r. wraz z protokołami dodatkowymi, a więc wraz z protokołem Nr 6 do UZP dla PZG, zawartym w dniu 1 marca 1994 r., wprowadzonymi od dnia 1 stycznia 1994 r. Zgodnie z art. 241¹³ § 1 k.p., korzystniejsze postanowienia układu zakładowego, z dniem wejścia w życie, zastępują z mocy prawa postanowienia umowy o pracę wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. Dlatego strona pozwana zamierzając stosować do powodów

przepisy Protokołu Dodatkowego Nr 10 do ZUZP i Protokołu Dodatkowego Nr 6 do UZP dla PZG, powinna wypowiedzieć dotychczasowe warunki płacy. Skoro tego nie uczyniła, to uznać należało, że nadal obowiązują dotychczasowe warunki płacy. Powodom przysługiwały więc dochodzone nagrody obliczone według wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 21 września 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił apelację strony pozwanej. Sąd drugiej instancji podtrzymał ustalenia i oceny prawne Sądu Rejonowego i dodatkowo stwierdził, że w regulaminach corocznie określano zasady obliczania nagród na podstawie świadczenia socjalnego. W ten sposób dokonywano zmian na niekorzyść pracowników korzystających z urlopu górniczego. Skuteczność takiej zmiany wymagała dokonania wypowiedzenia zmieniającego, czego w stosunku do powodów nie uczyniono. Odnośnie do nagród jubileuszowych Sąd drugiej instancji zważył, że przepisy załącznika nr 7 do zakładowego układu zbiorowego nie uległy zmianie i stanowią, iż pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 250% podstawy wymiaru, czyli wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Sąd drugiej instancji podniósł, że w sprawie nie może mieć zastosowania protokół dodatkowy Nr 10 do ZUZP, bowiem nie dotyczy on przedmiotu sporu. Co do protokołu dodatkowego Nr 6 z dnia 21 grudnia 1991 r., Sąd drugiej instancji przyjął, że zamierzając stosować do powodów jego postanowienia mniej korzystne niż postanowienia układu zakładowego, należało wprowadzić takie zmiany do układu zakładowego, a następnie wypowiedzieć dotychczasowe warunki płacy (art. 241⁹ § 1 k.p.).

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie art. 39 i 40 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników KWK „P.” i wydanych na ich podstawie regulaminów, polegające na ich pominięciu przy orzekaniu oraz art. 241¹³ § 1, art. 42 i art. 30 § 1 pkt 1 k.p., przez przyjęcie konieczności wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy w momencie przejścia na urlop górniczy, mimo że zmiana ta nastąpiła w drodze porozumienia stron. W uzasadnieniu kasacji strona pozwana wywiodła w szczególności, że powodowie, przebywając na urlopie górniczym, otrzymali wszystkie świadczenia finansowe przewidziane ustawą z dnia 26 listopada 1998 r., w tym nagrody z okazji Dnia Górnika, czternaste pensje i nagrody jubileuszowe w niższych kwotach niż górnicy czynnie pracujący, a mianowicie w wysokości miesięcznego świadczenia socjalnego. Sąd pierwszej instancji przy-

jął, że mniej korzystne dla pracownika postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Strona pozwana nie zgadza się z tą argumentacją. Jej zdaniem, z chwilą przejścia na urlop górniczy dochody powodów zmniejszyły się o 25% dotychczasowego wynagrodzenia, ale uzyskali oni przy tym inne przywileje i zachowali status pracownika (aż do nabycia uprawnień emerytalnych). Obniżenie dochodów powodów zostało spowodowane dobrowolną decyzją skorzystania z urlopu górniczego. Powodowie korzystając z urlopu górniczego nie świadczyli pracy i nie zachowali prawa do wynagrodzenia za pracę, choć nie zostali wyłączeni z zakresu zakładowego układu zbiorowego pracy. Analizując treść zakładowych przepisów płacowych pozwanej kopalni, a w szczególności art. 39 i 40 oraz wydawanych na ich podstawie corocznych regulaminów wypłaty nagrody z okazji Dnia Górnika i czternastej pensji, strona pozwana uważa, że przepisy te w sposób jasny, konkretny i odrębny regulują prawo pracowników przebywających na urloпах górniczych do tych nagród. Zmiany do układu zbiorowego pracy, które dotyczą regulacji prawa górników na urloпах górniczych do dodatkowych nagród, zostały wprowadzone w 1992 r. Powodowie przeszli na urlop górniczy w okresie późniejszym niż wprowadzone zmiany, wobec czego wyrazili zgodę na warunki urlopu górniczego obowiązujące w chwili tego przejścia. Dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy w takiej sytuacji nie było konieczne bowiem, składając oświadczenie woli o zamiarze skorzystania ze świadczenia osłonowego, powodowie wyrazili zgodę na przekształcenie treści łączącego strony stosunku pracy i na zmiany zasad przyznawanych świadczeń według postanowień układu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustalenia i oceny prawne Sądów obu instancji co do zmian obowiązujących u strony pozwanej układów zbiorowych są mało precyzyjne i wymagają uzupełnienia. Sądy powołują się bowiem na art. 241¹³ § 1 k.p. w brzmieniu, jaki przepis ten uzyskał od dnia 26 listopada 1994 r., tj. od 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.). Do tego dnia obowiązywał art. 241⁷ § 6 k.p., według którego postanowienia układu z dniem jego wejścia w życie zastępowały odpowiednie warunki umów o pracę wynikające z poprzednio obowiązujących przepisów, a w zakładach pracy, o których mowa w art. 241 § 1 k.p. - z dniem wejścia w życie zakładowej

umowy zbiorowej, w myśl przepisów rozdziału II k.p. Przepis ten stosował się do zakładowej umowy zbiorowej (art. 241¹⁶ k.p.). Oznaczało to, że w tym stanie prawnym, zmiana w przepisach porozumień płacowych (zakładowych umów zbiorowych), także niekorzystna dla pracownika, nie wymagała wypowiedzenia warunków płacy, chyba że dotyczyła składników wynagrodzenia wyraźnie wynikających z odrębnych postanowień umowy o pracę (wyrok z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195; wyrok z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 227/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 543). Jednakże, jak wynika z obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy według tekstu jednolitego z grudnia 2000 r., nie ulegał on zmianie w zakresie dotyczącym przedmiotowych świadczeń w okresie, za który są dochodzone. W szczególności nie były zmieniane postanowienia art. 39 zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące nagrody z okazji Dnia Górnika (15-tej pensji) i art. 40, dotyczącego dodatkowej nagrody rocznej (14-tej pensji). Postanowienia te nie zawierają regulacji określającej sposób obliczania tych świadczeń (ich podstawy), lecz stanowią, że określają je regulaminy opracowane przez kierownika zakładu w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Takie regulaminy były corocznie ustalane i określały one, że podstawą obliczenia dochodzonych nagród było świadczenie socjalne otrzymywane w czasie urlopu górniczego. Nie był także zmieniany załącznik nr 7 do zakładowego układu zbiorowego pracy, a w szczególności jego § 2, według którego podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w dniu nabycia uprawnień lub w dniu wypłaty nagrody.

Problem świadczeń przysługujących pracownikom w czasie urlopu górniczego był już przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego, który w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 kwietnia 2002 r., III ZP 33/01 (OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 403), stwierdził, że do ustalania wysokości nagrody jubileuszowej górnika korzystającego z urlopu górniczego, o którym mowa w art. 21 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych, nie stosuje się § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 kwietnia 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania oraz sposobu wykorzystania dotacji przeznaczonych na finansowanie restrukturyzacji zatrudnienia, warunków, zasad i trybu przyznawania, obliczania i wypłacania świadczeń z

tytułu uprawnień osłonowych i aktywizujących, wysokości minimalnych świadczeń i zasiłków socjalnych oraz szczegółowych warunków powodujących cofnięcie lub czasowe wstrzymanie wypłaty przyznanej dotacji budżetowej (Dz.U. Nr 52, poz. 538). W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że skorzystanie z urlopu górniczego nie powoduje ustania dotychczasowego stosunku pracy, choć występują akceptowane przez pracownika i pracodawcę, wyznaczone ustawą z 26 listopada 1998 r., istotne modyfikacje praw i obowiązków stron stosunku pracy. Urlopowany górnik nie ma obowiązku świadczenia pracy i bez wyrażenia zgody nie może być odwołany z urlopu górniczego, co prowadzi do ustania stosunku pracy z dniem zakończenia urlopu, a pracodawca w okresie trwającego stosunku pracy ma powinność spełniania świadczeń określonych w art. 22 ust. 1-3 ustawy. Porozumienie „urlopowe” stron stosunku pracy jest mechanizmem prawnym zmieniającym treść nadal trwającego stosunku pracy, który w okresie urlopu górniczego jest realizowany według ustawowo określonych warunków, zaakceptowanych przez pracownika przez złożenie wniosku urlopowego i skorzystanie z urlopu górniczego (na warunkach określonych w ustawie) oraz przez pracodawcę wyrażającego zgodę na urlopowanie górnika. Umniejszenie pracowniczych świadczeń, jakie ustawa zagwarantowała górnikom korzystającym z urlopów górniczych, mogłoby nastąpić wyłącznie w drodze ustawowego określenia niższej ich wysokości, co pracownik mógłby zaakceptować poprzez złożenie wniosku o udzielenie urlopu górniczego. Brak określenia przesłanek i zasad nabywania nagrody jubileuszowej w ustawie z dnia 26 listopada 1998 r., a także w przepisach wykonawczych do niej, uzasadnia stanowisko, iż te wyznaczniki nabywania prawa do omawianego uprawnienia regulują dotychczasowe niezmienione zakładowe (lub branżowe) unormowania płacowe. Oznacza to, że wysokość świadczeń otrzymywanych w czasie urlopu górniczego wynika przede wszystkim z ustawy z dnia 26 listopada 1998 r., przepisów wykonawczych, a jeżeli w nich nie ma odpowiedniej regulacji - z przepisów zakładowych.

Zgodnie z art. 22 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r., korzystający z urlopu górniczego, niezależnie od świadczenia socjalnego, otrzymuje nagrodę z okazji „Dnia Górnika” i dodatkową nagrodę roczną, wynikającą z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa - Karta górnika (Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13). W ten sposób ustawodawca włączył Kartę górnika do treści ustawy, usuwając w tym zakresie wątpliwości co do obowiązywania tego rozporządzenia (por. uzasadnienie uchwały składu

siedmiu sędziów z dnia 28 marca 1996 r., I PZP 40/95, OSNAPiUS 1996 nr 22, poz. 331). Zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 1 Karty górnika, z okazji Dnia Górnika przysługuje pracownikom, o których mowa w § 2 ust. 1 tego rozporządzenia, nagroda w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Przepis ten w sposób jednoznaczny określa więc podstawę obliczenia nagrody z okazji Dnia Górnika, którą jest wynagrodzenie za pracę, obliczone jak za urlop wypoczynkowy. Skoro więc, w czasie urlopu górniczego pracownik otrzymuje nagrodę z okazji Dnia Górnika wynikającą z Karty górnika (art. 22 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r.) to znaczy to, że otrzymuje ją w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Jest to więc regulacja ustawowa i nie mogły jej zmienić na niekorzyść pracownika postanowienia układów zbiorowych pracy, czy regulaminów wynagradzania (art. 9 § 2 k.p.) oraz postanowienia umów o pracę (art. 18 § 2 k.p.). Oznacza to, że wyrównanie nagrody z okazji Dnia Górnika przysługiwało powodom z mocy przepisu ustawy i niezależnie od poglądów prawnych prezentowanych przez Sąd drugiej instancji, a zarzuty kasacji w tym zakresie nie są zasadne.

Takiego rozumowania nie można odnieść do dodatkowej nagrody rocznej, gdyż Karta górnika nie określa sposobu obliczenia tego świadczenia. Stanowi ona w § 3 ust. 3 i 4, że pracownikom górnictwa przysługuje ponadto tradycyjne „barbórkowe” w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym stanowiącym równowartość świadczenia w naturze, a właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określą rodzaj, ilość i wartość artykułów objętych świadczeniem w naturze. W tym zakresie niezbędne jest więc sięgnięcie do przepisów zakładowych. Jak wyżej wskazano, obowiązujący u strony pozwanej zakładowy układ zbiorowy pracy nie zawierał w tym zakresie własnej regulacji, lecz odsyłał do regulaminów ustalanych przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Regulacje prawne dotyczące sposobu obliczania dodatkowej nagrody rocznej znajdowały się więc w regulaminie wynagradzania, a nie w układzie zbiorowym. Nie zmienia to jednak podstawowej zasady, że wprowadzenie regulaminu wynagradzania niekorzystnego dla pracownika wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego, gdyż zgodnie z art. 77² § 5 k.p., do regulaminów wynagradzania stosuje się art. 241¹³ k.p. Takiego wypowiedzenia powodom strona pozwana nie dokonała. Nie zostało też zawarte w tym zakresie porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Przy przejściu na urlop górniczy jest wprowadzane zawierane szczególne porozumienie dotyczące treści stosunku pracy w tym czasie, ale dotyczy ono tylko warunków wynikających z

ustawy (przepisów wykonawczych). Jego treść może być wprawdzie rozszerzona, ale wymaga to złożenia zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy, choćby w sposób dorozumiany. Nie można przyjąć, aby pracownik wyrażał zgodę na obliczanie przysługującej mu nagrody od świadczenia socjalnego, jeżeli nie wynika to z ustawy, aktów wykonawczych ani przepisów zakładowych. Bez zgody (oświadczenia woli) pracownika nie można uznać, aby doszło do zawarcia porozumienia, w którym zmieniono treść stosunku pracy w sposób wynikający z regulaminów wynagradzania, które miały być ustalone w przyszłości i na wskazany w nich okres. Podstawą faktyczną rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji, która wiąże Sąd Najwyższy wobec braku zarzutów procesowych (art. 393¹¹ § 2 k.p.c.), jest ustalenie, że powodowie nie złożyli (choćby w sposób dorozumiany) oświadczenia woli wyrażającego zgodę na obliczanie przysługującej im dodatkowej nagrody rocznej według świadczenia socjalnego. Z tego względu nie można uznać, aby strony zawarły w tym zakresie porozumienie zmieniające treść stosunku pracy, a więc pogorszenie tych warunków mogło nastąpić tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego, którego strona pozwana nie dokonała.

Jeżeli chodzi o podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej to nie określa jej art. 22 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r., gdyż w tym zakresie nie odsyła on do regulacji zawartych w Karcie górnika. Przysługiwała więc ona powodom w wysokości określonej przepisami zakładowego układu zbiorowego pracy, który w tym zakresie nie podlegał żadnym zmianom. Tym bardziej nie może więc być mowy o zawarciu przez strony porozumienia zmieniającego sposób obliczania tej nagrody.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 98 § 1 k.p.c.

=====