

Wyrok z dnia 23 lutego 2006 r.

I PK 182/05

Sąd pracy nie może zastępować stron układu zbiorowego pracy i wprowadzać zmian do systemu wynagradzania przewidzianego w tym układzie.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 lutego 2006 r. sprawy z powództwa Antoniego W., Dariusza N., Bogusława D. przeciwko Kompanii Węglowej SA Kopalni Węgla Kamiennego „J.” w R. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 12 kwietnia 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powodów na rzecz strony pozwanej tytułem kosztów postępowania kasacyjnego kwoty po 500 zł (pięćset), odstępując od obciążania powodów kosztami postępowania kasacyjnego w pozostałym zakresie.

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

Powodowie Antoni W., Dariusz N. i Bogusław D. domagali się zasądzenia od pozwanej Kompanii Węglowej SA Kopalni Węgla Kamiennego „J.” wyrównania wynagrodzenia za okres od czerwca 1998 r. do grudnia 2000 r. w kwotach stanowiących różnicę pomiędzy wynagrodzeniem przysługującym na podstawie art. 11 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z dnia 21 grudnia 1991 r. (dalej PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. lub układ ponadzakładowy) a wynagrodzeniem wynikającym z § 19 Zakładowej Umowy Zbiorowej dla Pracowników R. Spółki Węglowej z dnia 20 stycznia 1994 r. (dalej UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. lub układ zakładowy).

Wyrokiem z dnia 5 stycznia 2005 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rybniku oddalił powództwa. Sąd Rejonowy ustalił, że Antoni W. i Bogusław D. są pracownikami dołowymi i mają VIII kategorie zaszeregowania, a Dariusz N. jako górnik pod ziemią ma VII kategorię uszeregowania. W pozwanej Kopalni, od wejścia w życie UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., stosowana jest „zadaniowa forma płac” wynikająca z § 1 ust. 2 załącznika nr 1 do tego układu w związku z art. 10 i 11 ust. 3 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. Strony układu zakładowego skorzystały z możliwości przewidzianej w art. 11 ust. 3 układu ponadzakładowego, to jest możliwości wprowadzenia odmiennych zasad wynagradzania. Zgodnie z tym przepisem, odmienne zasady wynagradzania mogą być stosowane w razie wprowadzenia w zakładzie pracy tabel stawek płac zasadniczych opartych na wynikach dokonanego przez zakład pracy wartościowania pracy. W pozwanej Kopalni uregulowania płacowe zostały oparte na wynikach przeprowadzonego wartościowania pracy na poszczególnych stanowiskach. System ten polega na ustalaniu miesięcznego wynagrodzenia w oparciu o wycenę wartości dniówki górnika w przodku. Dniówka ta jest wyceniona w umowie zawieranej z grupą roboczą, z uwzględnieniem mierników określonych w UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. W systemie tym wysokość miesięcznego wynagrodzenia pracownika nie jest związana z kategorią zaszeregowania jego miesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie zasadnicze konkretnego pracownika wynosi: 1. dla górnika przodowego (rębacza) oraz pracowników, z którymi zawierane są grupowe umowy o realizację zadań - kwota wynikająca z zawartej comiesięcznie umowy; 2. dla pozostałych pracowników - kwota wypracowanego w danym miesiącu średniego „zarobku górnika przodowego” przemnożona „współczynnikiem korygującym” ustalonym w UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. dla stanowiska, na którym pracownik jest zatrudniony. W tym systemie wynagradzania „stawka osobistego zaszeregowania” i płaca minimalna spełniają wyłącznie funkcję gwarancyjną (§ 14 pkt 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.), a przez „najniższe wynagrodzenie” należy rozumieć dla pracowników dołowych - nie mniej niż 90% średniego krajowego wynagrodzenia z 6 podstawowych działów gospodarki (bez zysku) ogłaszanego comiesięcznie przez GUS, a dla pracowników na powierzchni - nie mniej niż 50% takiego wynagrodzenia. Wszyscy powodowie otrzymywali wynagrodzenie co najmniej w takiej wysokości.

Sąd pierwszej instancji zważył, że w pozwanej Kopalni stosowany jest system wynagradzania „motywacyjny”, lub „zadaniowy”. Jest to system wartościujący pracę. Wprowadzenie takiego systemu wyłącza stosowanie art. 11 ust. 2 PUZP z dnia 21

grudnia 1991 r. Waloryzacja wynagrodzenia następuje w drodze podziału funduszu płac według metody będącej wynikiem wartościowania pracy na poszczególnych stanowiskach. UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. w § 19 zawiera jedynie wskazania dla stron układu, decydujących się na zmianę tabel stawek zasadniczych, co do wyliczenia stawki płacy zasadniczej tylko w najniższej kategorii. Modyfikacja stawek płacy zasadniczej jest możliwa w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy, ale nie jest niezbędna. Zdaniem Sądu Rejonowego, roszczenie powodów dotyczące zmiany wysokości stawki zaszeregowania zmierza do ustanowienia nowych warunków płacy, a tego rodzaju roszczenie nie należy do właściwości sądów pracy. Żaden z powodów nie miał najniższej kategorii zaszeregowania. Skoro powodowie mieli wyższe stawki zaszeregowania, to w ogóle nie mają podstaw do żądania przeszerowania i przeliczenia stawki osobistego zaszeregowania w oparciu o § 19 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. W pozwanej Kopalni obowiązuje system wartościowania pracy, a więc wynagrodzenie pracownika nie wynika z jego osobistego zaszeregowania, lecz z wypracowanego w danym miesiącu „zarobku bazowego górnik”. Dlatego zdaniem Sądu Rejonowego, zaszła konieczność ustalenia, czy za pełny miesiąc pracy powodowie otrzymywali wynagrodzenie w wysokości nie mniejszej, od ustalonego dla danej grupy pracowniczej, najniższego wynagrodzenia w miesiącu, którego dotyczy wypłata. Z przedstawionych wykazów zarobków wynika, że w żadnym z miesięcy powodowie nie otrzymali wynagrodzenia niższego, niż zagwarantowane w § 14 pkt 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.

Wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku oddalił apelację powodów. Za niesłuszny uznał zarzut dotyczący oddalenia wniosku dowodowego o powołanie biegłego, gdyż Sąd Rejonowy samodzielnie, w oparciu o wykazy zarobków powodów, dokonał ustaleń, że zawsze otrzymywali oni wynagrodzenie zasadnicze w wysokości gwarantowanej w układzie ponadzakładowym. Sąd Okręgowy uznał, że podstawowe znaczenie przy rozstrzygnięciu sprawy miało wyjaśnienie, czy w pozwanej Kopalni istnieje system wartościowania pracy. Brak jest podstaw do kwestionowania oświadczenia dyrekcji strony pozwanej i związków zawodowych, że taki system został ustalony w oparciu o art. 11 ust. 3 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. Wynika to nie tylko z tego oświadczenia, ale również wprost z przepisów układu zakładowego. Taki sposób wyliczania wynagrodzenia jest ujawniony na comiesięcznych paskach zarobkowych. W załączniku nr 1 do UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. strony

postanowiły, że zakładowy system wynagradzania zastępuje dotychczas stosowane w kopalniach formy płac, a nowy system został opracowany na podstawie grupowej organizacji pracy. W załączniku tym szczegółowo opisano mierniki określające wynagrodzenie i w § 6 ust. 2 postanowiono, że indywidualne wynagrodzenie pracownika jest zależne od wysokości wyliczonej dniówki górnika i przyznanego współczynnika przeliczeniowego, zależnego od rodzaju, ilości i jakości wykonanej pracy. Wynagrodzenie zasadnicze i świadczenia z karty górnika powodów nie są więc uzależnione od stawki płacy zasadniczej wynikającej z tabel załączników do układu zakładowego, ale są zależne od postępu pracy brygad zatrudniających górników. Niewątpliwie taki system wynagradzania jest oparty na wartościowaniu pracy. Skoro w pozwanej Kopalni istnieje system wartościowania pracy, to zgodnie z art. 11 ust. 3 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. mogą być stosowane odmienne zasady wynagradzania, niż przewidziane w art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5. Strony układu zakładowego skorzystały z prawa ustanowienia systemu wartościowania pracy. Wówczas pracodawca musi wprowadzić tabele stawek płac zasadniczych opartych na wynikach wartościowania pracy. Stawki płac zasadniczych zostały ustalone zgodnie z § 19 układu zakładowego, ale nie są one podstawą obliczania tej płacy. Na wynagrodzenie powodów składają się płaca zasadnicza, premia i dodatki, świadczenia z karty górnika oraz inne świadczenia za czas przepracowany. Stawką wynagrodzenia zasadniczego jest płaca zasadnicza podzielona przez ilość dniówek przepracowanych w danym miesiącu. W każdym przypadku stawka ta jest znacznie wyższa, od stawki obliczonej przez powodów. W ich przypadku wysokość świadczeń z karty górnika również zależy od zaszeregowania pracy, a wysokość dodatku za pracę w warunkach szczególnych i wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (bez zysku). W związku z tym powodowie w spornym okresie nie ponosili również szkody „na dodatkach wynikających z najniższej stawki zasadniczej”. Według Sądu Okręgowego, postanowienia układu zakładowego nie są mniej korzystne od postanowień układu ponadzakładowego. Roszczenia powodów oparte są na błędnym założeniu, że w pozwanej Kopalni nie istnieje system wartościowania pracy, a także domagają się oni podwyższenia stawek zaszeregowania, przyjmując, że skoro stawka w najwyższej kategorii jest o 60% wyższa od stawki najniższej, to każda kolejna stawka musi ulec odpowiedniemu, takiemu samemu podwyższeniu. Tymczasem z unormowań obu układów zbiorowych wynika jedynie, że stosunek stawki najniższego osobistego zaszeregowania do najwyższej stawki wy-

nosi jak 1:1,6. Żaden z przepisów nie określa liczby stawek, ani zasad stopniowania wynagrodzenia, od stawki pierwszej do przedostatniej. Sąd pracy nie jest uprawniony do ustalania stawek osobistego zaszeregowania. Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał apelację powodów za nieuzasadnioną, gdyż postanowienia PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. nie są bardziej korzystne od postanowień UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. Nie zachodziła więc potrzeba dokonania wypowiedzeń zmieniających, ponieważ układ ponadzakładowy przewiduje dwa systemy wynagradzania (oparty na stawkach osobistego zaszeregowania i system wartościowania pracy). Wprowadzenie systemu wartościowania pracy spowodowało wzrost stawki zasadniczej, świadczeń z karty górnika oraz pozostałych składników wynagrodzenia, których wysokość jest zależna od najniższej stawki zasadniczej, a więc zostały one ustalone zgodnie z postanowieniami obu układów zbiorowych. Stawki płac zasadniczych stanowią jedynie zabezpieczenie wynagrodzenia pracowników na wypadek niewykonania zadania produkcyjnego przez grupę roboczą. W okresie objętym żądaniem nigdy jednak nie zaszła potrzeba skorzystania ze stawek płac zasadniczych wynikających z tabel załączników do protokołów dodatkowych.

Od tego wyroku skargę kasacyjną wnieśli powodowie, którzy zarzucili naruszenie: 1) art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 2 pkt 1 i 2 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r., § 4 pkt 1 i 2, § 19 ust. 4 pkt 2, a także § 14 ust. 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., „co skutkowało brakiem podanych stawek płacy zasadniczej w zasadach w/w”; 2) art. 241²⁶ § 1 oraz art. 241¹³ § 1 w związku z art. 241⁹ § 1, przy zastosowaniu art. 241¹³ § 2 k.p., „przez pominięcie zasad dotyczących uprawnień do wypowiedzenia umowy zbiorowej, a także zawieszenie obowiązywania układu zbiorowego pracy”; 3) art. 18, art. 241²⁶ § 1 i art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., „przez przyjęcie istnienia systemu wartościowania pracy wbrew treści § 19 ust. 4 pkt 1 ZUZP uzgodnienia powyższego, tj. Zarządu Spółki z organizacjami związkowymi stronami układu”; 4) art. 9 § 3 k.p. w związku z § 17 pkt 2 i § 19 ust. 4 pkt 1 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. oraz protokołem dodatkowym nr 15 i § 1 protokołu dodatkowego nr 19 do układu zakładowego, przez przyjęcie, że „oświadczenie kierownika pozwanej-dyrekcji pozwanego i niektórych organizacji związkowych, skutecznie zastępują zasady zmian zastrzeżone tylko do stron układowych”; 5) art. 316 § 1, art. 382 oraz art. 278 w związku z art. 227 i art. 391 § 1 k.p.c., przez „oparcie orzeczenia o niekompletny materiał dowodowy przejawiający się brakiem opinii biegłego, czy warunki płacy określone umową o pracę gwarantują bądź

nie, wynagrodzenie wyższe niż wynagrodzenie wypłacane w okresie objętym roszczeniem”. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powodowie wywiedli w szczególności, że warunki ich wynagrodzenia wynikają z przepisów ogólnych oraz postanowień układowych, a także postanowień umów o pracę określających kategorie zaszeregowania. Zgodnie z art. 241²⁶ § 1 k.p., postanowienia układu zakładowego, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. W pozwanej Kopalni układ ponadzakładowy i zakładowy przewidyują sposób kształtowania stawek płacy zasadniczej, określając w sposób jednakowy ich wysokość w najniższej kategorii stosowanej tabeli płac dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, w którym stawka płacy zasadniczej w najniższej kategorii zaszeregowania nie może być niższa niż 50% najniższego średniego wynagrodzenia krajowego (pracownicy powierzchni) i niż 90% średniego wynagrodzenia krajowego (pracownicy dołowi). Według art. 29 § 1 pkt 3 k.p., umowa o pracę powinna określać wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, a wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być wskazane w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości, co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Z postanowień protokołów dodatkowych do układu zakładowego wynika, że dochodziło do obniżenia stawek płacy zasadniczej w odniesieniu do postanowień § 19 ust. 4 pkt 1 i 2 tego układu, gdyż „w rzeczywistości ich nie podwyższano do poziomów wynikających z tych przepisów”. Zatem błędne jest stanowisko Sądów obu instancji, co do nienaruszenia art. 241¹³ § 2 k.p., gdyż powinno to powodować wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Sąd drugiej instancji przyjął, że w pozwanej Kopalni wprowadzono system wartościowania pracy, który spowodował wzrost stawki zasadniczej i innych składników wynagrodzenia, zależnych od najniższej stawki zasadniczej. Według powodów narusza to § 17 układu zakładowego, gdyż decyzję o zastosowaniu dla określonej grupy pracowników odpowiedniej formy płac podejmuje zarząd Spółki w uzgodnieniu z organizacją związkową, co nie miało miejsca. Bezzasadnie zatem przyjęto, że w obowiązującym systemie płacowym wysokość płacy podstawowej w ogóle nie jest związana z kategorią osobistego zaszeregowania, a stawka osobistego zaszeregowania i najniższe wynagrodzenie spełniają wyłącznie funkcję gwarancyjną. Sąd drugiej instancji błędnie założył, że roszczenia powodów zmierzają do ustalenia orzeczeniem sądowym stawek osobistego zaszeregowania. Złożony system wynagradzania w górnictwie wymaga wiedzy specjalistycznej. Wobec tego odmowa przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego miała wpływ na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Zarzut skargi kasacyjnej to wskazanie naruszenia konkretnego przepisu prawa. Oznacza to, że nie mogą być podstawą skargi zarzuty naruszenia przepisów procesowych dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów. Zarzuty naruszenia takich przepisów nie podlegają więc merytorycznemu rozważeniu, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zarzut skargi kasacyjnej powodów dotyczący naruszenia art. 316 § 1, art. 382 oraz art. 278 w związku z art. 227 i art. 391 § 1 k.p.c., przez „oparcie orzeczenia o niekompletny materiał dowodowy” nie może tym samym stanowić jej usprawiedliwionej podstawy.

Powodowie nie opierali swoich roszczeń na treści umów o pracę. Dlatego też Sądy obu instancji nie czyniły żadnych ustaleń faktycznych i ocen prawnych co do treści umów o pracę powodów oraz ich stosunku (korzystności) względem postanowień układów zbiorowych pracy. Podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty dotyczące naruszenia art. 18 k.p., czy art. 29 § 1 pkt 3 k.p. oraz dotycząca tego argumentacja są w istocie bezprzedmiotowe. Warunki płacy wynikające z treści umów o pracę powodów nie stanowiły bowiem ani podstawy faktycznej powództwa, ani nie stanowią podstawy faktycznej zaskarżonego orzeczenia.

Według art. 241²⁶ § 1 k.p., postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Powodowie powołują się na art. 11 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r., twierdząc że jego regulacje są korzystniejsze od postanowień § 19 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., na podstawie którego kształtowane były ich wynagrodzenia. Tymczasem, jak trafnie wskazały Sądy obu instancji, w art. 11 układu ponadzakładowego ustalono pewne zasady kształtowania wynagrodzenia za pracę (art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5), ale w art. 11 ust. 3 wyraźnie stwierdzono, że „odmienne zasady mogą być zastosowane w razie wprowadzenia w zakładzie pracy tabel stawek płac zasadniczych opartych na wynikach dokonanego przez zakład pracy wartościowania pracy”. Oznacza to, że ponadzakładowy układ zbiorowy pracy przewiduje możliwość odstępstw od zasad określonych w jego art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5, jeżeli w konkretnym zakładzie, np. w układzie zakładowym, zostanie wprowadzony system płac oparty na wartościowaniu

pracy. Inaczej mówiąc, postanowienia art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. mają charakter względny w tym znaczeniu, że obowiązują, a więc mogą stanowić podstawę indywidualnych roszczeń pracowniczych wówczas, gdy w układzie zakładowym w oparciu o system wartościowania pracy nie wprowadzono innych zasad wynagradzania. Jeżeli więc w układzie zakładowym w oparciu o system wartościowania pracy wprowadzono inne zasady wynagradzania, to postanowienia art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. nie mogą stanowić podstawy indywidualnych roszczeń. Wobec tego nie można mówić o bardziej korzystnym uregulowaniu zawartym w art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r., skoro postanowień tych z mocy tego układu ponadzakładowego nie stosowano w razie dozwolonej nim, odmiennej regulacji zawartej w układzie zakładowym. Paragraf 17 ust. 1 pkt 1 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. określa „formy płac”, w tym „zadaniową”. Decyzję o zastosowaniu dla określonej grupy pracowników odpowiedniej formy płac podejmuje zarząd Spółki w uzgodnieniu z organizacją związkową (§ 17 ust. 2 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.), a zasady stosowania zadaniowej formy płac określa załącznik nr 1 do układu zakładowego (§ 18 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.). „Zadaniowa forma płac” została więc ustalona i zastosowana po prostu jako część układu zakładowego (załącznik do niego), a więc w wyniku uzgodnienia pracodawcy ze wszystkimi związkami zawodowymi, a nie w wyniku oświadczenia podpisanego później przez pracodawcę i niektóre związki zawodowe. Nie może więc być w tym zakresie mowy o naruszeniu przepisów dotyczących uzgodnienia, czy zmian układu zbiorowego pracy. Szczegółowo przeanalizowana przez Sąd drugiej instancji (wyżej opisana) „zadaniowa forma płac” wynikająca wprost z układu zakładowego (załącznika nr 1) polega niewątpliwie na „wprowadzeniu w zakładzie pracy tabel stawek płac zasadniczych opartych na wynikach dokonanego przez zakład pracy wartościowania pracy” w rozumieniu art. 11 ust. 3 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r. Tym samym wprowadzanie jej spowodowało, że w stosunku do pracowników strony pozwanej objętych tą „formą płac” nie miały zastosowania postanowienia art. 11 ust. 1, 2, 4 i 5 PUZP z dnia 21 grudnia 1991 r., a mogły one spełniać (jak trafnie stwierdziły Sądy obu instancji) tylko funkcje gwarancyjne (właśnie na zasadzie korzystności). Zasady ogólne kształtowania wynagrodzeń (stawki płac zasadniczych) mogły mieć zastosowanie tylko wówczas, gdyby wynagrodzenie otrzymywane przez konkretnego pracownika na podstawie zasad „zadaniowej formy płac” było niższe. Powodowie jednak zawsze otrzymywali wyższe wynagrodzenie obliczone według systemu wartościowania pracy.

Istota roszczeń powodów wynika z twierdzenia, że tabele (stawki) ich płac zasadniczych nie były kształtowane (podwyższane) zgodnie z zasadami układu zakładowego (§ 19) i dlatego wynagrodzenia otrzymywane według systemu wartościowania pracy były od nich wyższe. Inaczej mówiąc, według powodów, gdyby obliczyć stawki zaszeregowania według § 19 układu zakładowego, to ich wynagrodzenie powinno być wyższe od otrzymywanego i tej różnicy się domagają. Zgodnie z § 19 ust. 1 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. wprowadzone zostały stawki płac zasadniczych stanowiące załącznik nr 3 do układu. Według § 19 ust. 2 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r., „analizę stawek zasadniczych przeprowadza się w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy”. Tabele stawek zasadniczych mogą być zmieniane „stosownie do wprowadzanych zmian struktury systemu wynagradzania w celu zwiększenia płacy zasadniczej w wynagrodzeniu całkowitym” (§ 19 ust. 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.), a zmian tych dokonuje zarząd R. Spółki Węglowej SA w uzgodnieniu z organizacją związkową w terminach określonych przez strony układu (§ 19 ust. 4 pkt 1). Wykładnia tych postanowień (przepisów) prowadzi do wniosku, że wynika z nich obowiązek dokonywania w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy „analizy stawek płac zasadniczych”. Wskutek tych analiz tabele stawek zasadniczych mogły być zmieniane, ale nie musiały, co trafnie wywiodły Sądy obu instancji. Z postanowień tych nie wynikał więc obowiązek podwyższania stawek płac zasadniczych w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy (poza minimalnymi wysokościami, co nie miało miejsca). Z pewnością też z tych postanowień obowiązek podwyższania stawek płac zasadniczych nie wynikał dla pracodawcy, gdyż mogło to nastąpić tylko w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. U strony pozwanej takie podwyższanie stawek płac zasadniczych następowało przez wprowadzanie protokołów dodatkowych do układu zakładowego. Następowало to początkowo z zachowaniem okresu 6 miesięcy, a następnie coraz rzadziej. Jak jednak wskazano, analiza stawek płac zasadniczych wcale nie musiała prowadzić do ich podwyższania co 6 miesięcy, a poza tym podwyższenie takie mogło nastąpić tylko w formie uzgodnienia ze związkami zawodowymi (zmiany układu w formie wprowadzenia protokołu dodatkowego). Nie jest wiadome, dlaczego do takich uzgodnień nie dochodziło. Być może partnerzy socjalni uznawali, że nie ma potrzeby podwyższenia stawek „stosownie do wprowadzanych zmian struktury systemu wynagradzania w celu zwiększenia płacy zasadniczej w wynagrodzeniu całkowitym” (§ 19 ust. 3 UZP z dnia 20 stycznia 1994 r.). Nie ma to jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż w tym zakresie istotne jest, że takie zmiany układu nie były wprowadzane.

dzane. Układ zbiorowy pracy zawiera bowiem przepisy prawa pracy, a tych przepisów nie może tworzyć sąd pracy. Sąd nie może zastępować stron układu zbiorowego pracy i wprowadzać zmian systemu wynagradzania wynikającego z tego układu. UZP z dnia 20 stycznia 1994 r. wprowadził tabele stawek płac zasadniczych i ustalił zasady, według których mogły być one zmieniane. Z postanowień układu nie wynika mechanizm automatycznego podwyższania stawek zasadniczych (ich waloryzacji) w przypadku wystąpienia określonych przesłanek. Tylko w takim przypadku postanowienia układu zbiorowego mogłyby być podstawą indywidualnych roszczeń pracowniczych. Skoro strony układu zbiorowego nie dokonały jego zmiany (podwyższenia stawek), a nie mógł tego dokonać sam pracodawca, a nadto z mocy postanowień układu nie wynika podwyższanie wynagrodzeń wskutek wystąpienia oznaczonych warunków, to takiego podwyższenia (ukształtowania) nie mógł dokonać sąd pracy, a więc brak jest podstaw do tworzenia indywidualnych roszczeń pracowniczych w oparciu o taką treść układu zbiorowego. Poszczególne zmiany tabel stawek zasadniczych dokonywane protokołami dodatkowymi do układu zakładowego zawsze polegały na podwyższaniu tych stawek. Były to więc zawsze zmiany na korzyść pracowników. Według art. 241¹³ k.p., korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1), a postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Zasady te stosuje się do zmiany układu zbiorowego pracy (art. 241⁹ § 1 k.p.). Powodowie uważają, że zmiany układu zakładowego (zmiany stawek płac zasadniczych wprowadzane poszczególnymi protokołami dodatkowymi) były dla nich niekorzystne, gdyż wprowadzane nimi podwyżki powinny być większe, a więc należało dokonać wypowiedzeń zmieniających warunki płacy. Nie jest to pogląd trafny, gdyż oceny korzystności zmiany układu zbiorowego pracy należy dokonać, porównując treść stosunku pracy wynikającą z niego, z warunkami ukształtowanymi po zmianie, a nie warunkami postulowanymi (które mogłyby być wprowadzone). Zmiana układu zbiorowego pracy polegająca na podwyższeniu stawki płacy zasadniczej określonej w konkretnej kwocie pieniężnej (bez zmiany innych składników wynagrodzenia) jest korzystna dla pracownika, a więc jej wprowadzenie nie wymaga dokonania wypowiedzenia warunków płacy.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====