

Uchwała z dnia 3 kwietnia 2007 r.

II PZP 4/07

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 kwietnia 2007 r. sprawy z powództwa Zbigniewa M. przeciwko Zakładowi Poprawczemu w K. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy postanowieniem z dnia 16 listopada 2006 r. [...]

„Czy wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, stanowiące zgodnie z art. 134 § 1² (obecnie art. 151¹ § 3) Kodeksu pracy podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 134 § 1 (obecnie art. 151¹ § 1) Kodeksu pracy obejmuje:

- dodatek specjalny za trudną pracę, określony w załączniku nr 6 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników nie będących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. z 1996 r. Nr 80, poz. 375 ze zm.);
- dodatek za wysługę lat, o którym mowa w § 6 powyższego rozporządzenia ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, stanowiące zgodnie z art. 134 § 1² k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2003 r. podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 134 § 1 k.p., nie obejmuje:

- dodatku specjalnego za trudną pracę, określonego w § 12 i załączniku nr 6 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1996 r.

w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. z 1996 r., nr 80, poz. 375 ze zm.);

- dodatku za wysługę lat, o którym mowa w § 6 powyższego rozporządzenia.

U z a s a d n i e

Zbigniew M. wystąpił z powództwem przeciwko Zakładowi Poprawczemu w K. o zapłatę 10.900 zł z tytułu niedopłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2000 r. do 31 grudnia 2003 r. Powód był zatrudniony na stanowisku strażnika, na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Swoje roszczenia wywodził z faktu, że pozwany wyliczył należne mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie wynagrodzenia zasadniczego i nie wliczył do normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i do podstawy obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 134 § 1 i 1² k.p.) dodatku za staż pracy oraz dodatku specjalnego za trudną pracę, ustanowionych w § 6 ust. 1 i w § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. Nr 80, poz. 375, ze zm., powoływanego dalej, jako: „rozporządzenie z 3 lipca 1996 r.”). Wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz liczba przepracowanych godzin nadliczbowych nie były sporne między stronami.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szubinie wyrokiem z 3 kwietnia 2006 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 5.098,73 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 września 2001 r. do 31 grudnia 2003 r. i oddalił powództwo w pozostałej części. Sąd, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86 (OSNCP 1987 nr 9, poz. 140), uznał, że dodatek za staż pracy oraz dodatek za trudne warunki pracy, przysługujące powodowi na podstawie wyżej powołanego rozporządzenia, są objęte pojęciem „normalne wynagrodzenie”, użytym przez ustawodawcę w art. 134 § 1 k.p. Sąd Rejonowy uznał rów-

niez, że dodatek za staż pracy oraz dodatek za trudne warunki pracy, przysługujące powodowi na podstawie wyżej powołanego rozporządzenia, są objęte użytym w art. 134 § 1² k.p. określeniem „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną”. Ich wysokość jest ustalona w stałej miesięcznej stawce procentowej w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego. Dodatki te wynikają więc z zaszeregowania powoda do określonej kategorii wynagrodzenia. Przepis art. 134 § 1² k.p., wskazując jako podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną”, nie ogranicza tego wynagrodzenia jedynie do wynagrodzenia zasadniczego. Na podstawie powyższych ustaleń faktycznych i prawnych, uwzględniając podniesiony przez pozwanego zarzut przedawnienia roszczeń powoda o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2001 r. do 31 sierpnia 2001 r., Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda 5.098,73 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 września 2001 r. do 31 grudnia 2003 r., a w pozostałej części oddalił powództwo.

W apelacji pozwany zarzucił, że wyrok Sądu Rejonowego narusza art. 134 § 1² k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że do podstawy obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się dodatek za staż pracy i dodatek specjalny za trudną pracę. Skarżący, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, stwierdził, że jedynym dodatkiem do wynagrodzenia, który obok wynagrodzenia zasadniczego jest objęty użytym w przepisach Kodeksu pracy określeniem „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” jest dodatek funkcyjny. Natomiast dodatki za staż pracy i za trudną pracę nie podlegają uwzględnieniu przy obliczeniu należnych powodowi dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy, rozpatrując apelację pozwanego, uznał, że w sprawie występuje powołane na wstępie zagadnienia prawne budzące poważne wątpliwości i na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił je do rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu pytania prawnego podniósł, że trudności przy wykładni art. 134 § 1² k.p. wynikają, po pierwsze, z braku kodeksowej definicji wynagrodzenia za pracę, a po drugie z braku terminologicznej adekwatności określenia „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określone stawką godzinową lub miesięczną” do aktualnego etapu rozwoju stosunków społecznych regulowanych przepisami

prawa pracy. Sąd wskazał, że określenie „kategoria osobistego zaszeregowania” związane było w minionych warunkach ustrojowych państwa z jednostronnym wyznaczeniem przez pracodawcę („zakład pracy”) warunków wynagrodzenia pracowników, zgodnie z wymaganiami planowej polityki płac. Tymczasem samo ustalenie kategorii osobistego zaszeregowania pracownika nie oznacza jeszcze ustalenia warunków wynagradzania pracownika. Ustalenia w tym zakresie dokonują bowiem w trybie kontraktowym strony stosunku pracy, a nie jednostronnie osoba reprezentująca pracodawcę (art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 29 § 1 k.p.). Sąd przypomniał również, że w wyroku z 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85 (OSNCP 1986, nr 1-2, poz. 19) oraz w uchwale składu siedmiu sędziów z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86 (OSNCP 1987 nr 8, poz. 106), Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że występujące w przepisach prawa pracy określenie „wynagrodzenie pracownika wynikające z osobistego zaszeregowania” obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny. Ze wskazanych orzeczeń Sądu Najwyższego można także wyprowadzić wniosek, że poza dodatkiem funkcyjnym, określenie „wynagrodzenie pracownika wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” obejmuje wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze. Prawo do dodatku funkcyjnego nie jest uzależnione - jak to ma miejsce przy innych dodatkach - od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek. Stąd - zdaniem Sądu Najwyższego - dodatek funkcyjny wraz z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika na stanowisku kierowniczym stanowi minimum wynagrodzenia, które musi otrzymać taki pracownik, jeżeli przepisy przewidują dla zajmowanego przez niego stanowiska dodatek funkcyjny. Tego rodzaju związku nie dostrzegali jednak Sąd Najwyższy pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym a innymi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia za pracę i wyłączył możliwość objęcia pojęciem „wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania” innych dodatków. W polemice z tym stanowiskiem Sądu Najwyższego wskazano jednak, że na przykład dodatki za pracę uciążliwą lub znajomość języków obcych zostały również ustanowione w tabelach płac po to, aby zrównoważyć szczególną trudność danego rodzaju pracy, czy wymagane dla jej wykonywania kwalifikacje i należą się pracownikowi bez spełnienia dodatkowych przesłanek, zaś zaszeregowanie osobiste pracownika i wynikające z niego wynagrodzenie jest wyznaczone przez wszystkie te składniki wynagrodzenia, które wiążą się z rodzajowymi właściwościami pracy, nawet jeśli nie wszystkie one są objęte *expressis verbis* przez kategorię zaszeregowania danej pracy, lecz występują osobno (tak M.

Seweryński w glosie do powołanej wyżej uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r.). Zdaniem Sądu Okręgowego pogląd ten można zastosować również do dodatku specjalnego za trudną pracę, o którym mowa w § 12 i załączniku nr 6 do rozporządzenia z 3 lipca 1996 r. Wskazany dodatek przysługuje pracownikowi bez konieczności spełnienia dodatkowych przesłanek i ściśle wiąże się z rodzajem wykonywanej pracy. Pełni on zatem rolę bardzo zbliżoną do dodatku funkcyjnego, stanowiąc dla pracownika ekwiwalent za utrudnienia występujące podczas świadczenia pracy w zakładzie poprawczym. W przekonaniu Sądu Okręgowego uzasadnia to wykładnię art. 134 § 1² k.p., zgodnie z którą wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną obejmuje także powyższy dodatek za trudną pracę. Jednocześnie jednak Sąd zaznaczył, że użyte w art. 134 § 1² k.p. określenie „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” może być także interpretowane w sposób ścisły, jako określenie oznaczające wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze (z wyjątkowym rozszerzeniem na dodatek funkcyjny). W określeniu tym jest bowiem mowa o stawce godzinowej lub miesięcznej, która odnosi się do uzgodnionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia zasadniczego lub do przepisów prawa pracy przyznających pracownikowi te stawki w ramach wynagrodzenia zasadniczego.

Natomiast nie jest właściwa, zdaniem Sądu Okręgowego, wykładnia art. 134 § 1² k.p., której dokonał Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku odnośnie do wliczania dodatku za staż pracy do podstawy obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Argument Sądu Rejonowego, że z wynagrodzenia zasadniczego wynikają także dodatkowe składniki wynagrodzenia określone stałą stawką procentową narusza logiczną konstrukcję ustawowego określenia „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną”. Jednocześnie jednak Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na argument podniesiony przez Sąd pierwszej instancji, który wskazał, że art. 134 § 1² k.p. mówił o wynagrodzeniu pracownika, co może sugerować brak intencji ustawodawcy ograniczenia jego składników wyłącznie do wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozstrzygane zagadnienie prawne dotyczy kwestii, czy wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, stanowiące zgodnie z art. 134 § 1² k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2003 r. podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 134 § 1 k.p., obejmowało dodatek specjalny za trudną pracę, określony w § 12 i załączniku nr 6 do rozporządzenia z 3 lipca 1996 r. oraz dodatek za wysługę lat, o którym mowa w § 6 tego rozporządzenia. Natomiast powołanie przez Sąd Okręgowy w pytaniu prawnym art. 151¹ k.p. jest bezprzedmiotowe, ponieważ w rozpatrywanej sprawie artykuł ten nie ma zastosowania. Roszczenia powoda dotyczą bowiem wyłącznie okresu lat 2001 - 2003. W tym czasie obowiązywał art. 134 k.p., a nie art. 151¹ k.p., który został wprowadzony ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), zmieniającą Kodeks pracy z dniem 1 stycznia 2004 r.

W związku z powyższym rozpatrywane zagadnienie prawne wymaga rozważenia przede wszystkim na gruncie art. 134 § 1² k.p., dodanego ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie Kodeksu pracy (Dz.U. Nr 24, poz.110 ze zm.), która weszła w życie 1 stycznia 1997 r. W tym dniu art. 134 k.p. uzyskał, w części istotnej dla niniejszych rozważań, następujące brzmienie: „Art. 134. § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 50% wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę, 2) 100% wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele lub w święta. § 1¹. Dodatek, o którym mowa w § 1, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. § 1². Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, o których mowa w § 1 i w § 1¹, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.”

Dla jasności dalszych rozważań należy również przypomnieć, że przed wskazaną wyżej zmianą wprowadzoną ustawą z 2 lutego 1996 r. art. 134 § 1 k.p. stanowił, że: za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości: - 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbo-

wych na dobę - 100% tego wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedziele i święta. Przepis ten nie zawierał więc, dodanego od 1 stycznia 1997 r. w art. 134 § 1² k.p. wskazania, że chodzi o wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania „określone stawką godzinową lub miesięczną”, a także części art. 134 § 1² k.p. w brzmieniu: „jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.”

W świetle powyższych przepisów, a także w związku z treścią rozpoznawanego zagadnienia prawnego, zasadnicze znaczenie dla dalszych rozważań ma wyjaśnienie znaczenia określenia „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną”. Warto wskazać, że taka sama konstrukcja prawna występowała w okresie objętym sporem w art. 81 § 1 k.p., który stanowił, że: „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, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów” oraz w art. 144 § 2 zdanie pierwsze k.p., zgodnie z którym: „za czas dyżuru przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.”

Pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z osobistego zaszeregowania było już rozważane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85 i uchwale składu siedmiu sędziów z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, które zostały powołane w uzasadnieniu pytania prawnego, a ponadto w pominiętym przez Sąd Okręgowy wyroku z 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00 (OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 268). W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez stawkę osobistego zaszeregowania w rozumieniu art. 81 k.p. należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracow-

nika 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.”. Włączenie dodatku funkcyjnego do stawki osobistego zaszeregowania Sąd Najwyższy wyjaśnił tym, że 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. Powstanie po stronie pracownika prawa podmiotowego do otrzymania dodatku funkcyjnego nie jest uzależnione - jak to ma miejsce przy innych dodatkach - od dopełnienia przez pracownika wymaganych w tym względzie dodatkowych przesłanek.” Sąd Najwyższy dodał, że rozumowanie to potwierdzają zawierane w praktyce umowy o pracę, które przewidują dla pracownika określoną grupę wynagrodzenia zasadniczego oraz określoną stawkę dodatku funkcyjnego.

Z kolei w uchwale z 30 grudnia 1986 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 § 1-3, art. 134 § 1 i art. 144 § 2 k.p., obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny”. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podzielił argumentację przedstawioną w opisanym wyżej wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Ponadto Sąd wskazał między innymi, że dodatek funkcyjny „różni się od wszystkich innych dodatków tym, że jest ściśle i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika. Jest to stały składnik wynagrodzenia pracownika na stanowisku kierowniczym, gdyż dodatek funkcyjny stanowi nie tylko ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, ale także za zwiększony zakres odpowiedzialności za działania własne i podległych pracowników, za stopień utrudnienia pracy itp.”. Ponadto Sąd podniósł, że „przepisy płacowe przyjmują podobne mierniki różnicujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i dodatki funkcyjne pracowników na stanowiskach kierowniczych, tj. rodzaj pracy, jej złożoność, zakres odpowiedzialności i kwalifikacje”, wskazując ponadto, że „takiego związku z wynagrodzeniem zasadniczym nie wykazują inne dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę, toteż pojęcie "wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania" nie może objąć innych dodatków.”

W wyroku z 16 listopada 2000 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że określenie „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” w zmienionych przepisach Kodeksu pracy oznacza godzinową lub miesięczną stawkę wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Sąd Najwyższy wskazał również, że w przewidzianym w art. 81 § 1 k.p. wynagrodzeniu gwarancyjnym, które przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną. W sprawie, w której został wydany ten wyrok, chodziło o zaliczenie do wynagrodzenia gwarancyjnego z art. 81 § 1 k.p. dodatku służbowego, przyznanego powodowi na podstawie § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 lipca 1990 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 48, poz. 283, ze zm.) oraz dodatku za staż pracy, przysługującego mu na podstawie § 8 wskazanego rozporządzenia. W kwestii tej Sąd Najwyższy uznał, że oba te dodatki nie są następstwem „osobistego zaszeregowania pracownika”, lecz swoistego zaszeregowania pracy. Dodatek służbowy zależy od charakteru, złożoności i efektów pracy. Dodatek za staż pracy zależy natomiast od odpowiednio długiego okresu zatrudnienia, o którym trudno powiedzieć, że ma związek z osobistym zaszeregowaniem pracownika. Jednocześnie Sąd Najwyższy podzielił stanowisko wyrażone w omówionej powyżej uchwale z 30 grudnia 1986 r., stwierdzając jednak, że istnieją poważne wątpliwości, czy zachowuje aktualność zaliczenie w tej uchwale do składników wynagrodzenia gwarancyjnego obok wynagrodzenia zasadniczego także dodatku funkcyjnego. Jako źródło tych wątpliwości Sąd Najwyższy wskazał nadanie nowego brzmienia art. 81 § 1 k.p. ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. i wprowadzenie wynagrodzenia gwarancyjnego w wysokości 60% wynagrodzenia, gdy przy określaniu warunków wynagradzania pracownika nie został wyodrębniony składnik wynagrodzenia w postaci osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną. Ostatecznie jednak Sąd Najwyższy uznał, że Sąd Apelacyjny trafnie uwzględnił w wynagrodzeniu gwarancyjnym zasądzonym na rzecz powoda dodatek funkcyjny. Sąd Najwyższy nie uzasadnił jednak tej oceny, wskazując, że wliczenie powodowi dodatku funkcyjnego do zasądzonego wynagrodzenia gwarancyjnego nie było objęte granicami kasacji pozwanego pracodawcy.

Z powyższych uwag wynika, że pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, może rodzić wątpliwości. Wynikają one między innymi stąd, że Kodeks pracy stosuje je jako pojęcie zastane, którego treści nie można w pełni odtworzyć na podstawie przepisów samego Kodeksu pracy, bez odwołania się do techniki ustalania wynagrodzenia za pracę w przepisach płacowych wskazanych w rozdziale 1 działu trzeciego Kodeksu pracy (w art. 77¹ - 77³), takich jak układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania oraz rozporządzenia wydawane, w okresie objętym sporem, przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na wniosek właściwego ministra i ustalające zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, nieobjętych ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Pojęcie to odwołuje się zatem do techniki (praktyki) ustalania wynagrodzeń, która nigdy nie była w pełni jednolita i ulegała ewolucji. Nie ma jednak wątpliwości, że konstrukcje zaszeregowania pracownika i osobistego zaszeregowania pracownika są nadal, wbrew twierdzeniu Sądu Okręgowego, instrumentami powszechnie stosowanymi w procesie ustalania wynagrodzenia za pracę. Nie można też identyfikować ich, jak czyni to Sąd Okręgowy, z „jednostronnym wyznaczeniem przez pracodawcę warunków wynagradzania pracownika, zgodnie z wymaganiami planowej polityki płac” „w minionych warunkach ustrojowych”. Przeciwnie, zaszeregowanie pracownika następuje obecnie, co dotyczy także okresu objętego sporem, w układach zbiorowych i regulaminach wynagradzania, a więc aktach tworzonych z bezpośrednim udziałem związku zawodowego lub (w państwowej sferze budżetowej) w rozporządzeniach podlegających opiniowaniu przez związki zawodowe na zasadach określonych w art. 19 ustawy o związkach zawodowych, a sam akt (operacja) osobistego zaszeregowania polega z reguły, co zostanie niżej wyjaśnione, na umownym ustaleniu stawki wynagrodzenia zasadniczego przez strony stosunku pracy.

Pojęcie zaszeregowania pracownika wiąże się z tzw. taryfikatorami kwalifikacyjnymi, które mogą też występować pod innymi nazwami (np. jako „tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania”), w których określa się w poszczególnych rubrykach stanowisko lub rodzaj pracy, kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (art. 102 k.p.) oraz przypisuje się im, przeważnie w sposób widełkowy, kategorię zaszeregowania. Następnie w tzw. tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego określa się,

zgodnie z art. 78 § 2 k.p., najczęściej również widełkowo, kwoty miesięcznych lub godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikom zaliczonym do poszczególnych kategorii w taryfikatorze kwalifikacyjnym. Osobiste zaszeregowanie pracownika polega natomiast na ustaleniu w umowie o pracę (lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy) wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem), tj. wskazaniu tzw. kategorii osobistego zaszeregowania, co w przypadku niewidełkowego ujęcia stawek wynagrodzenia w tabeli stawek równa się określeniu konkretnej stawki godzinowej lub miesięcznej, albo na uzgodnieniu wprost stawki wynagrodzenia mieszczącej się w ramach widełek. Akt osobistego zaszeregowania pracownika jest więc, co zaakcentował Sąd Najwyższy w uchwale z 30 grudnia 1986 r., czynnością indywidualną, zgodną ze zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy i ustalającą indywidualny status płacowy pracownika. Należy też dodać, że w zakładach pracy nieobjętych przepisami płacowymi wymienionymi w art. 77¹ - 77³ k.p. osobiste zaszeregowanie pracownika może ograniczać się do etapu obligacyjnego, tj. do uzgodnienia stawki wynagrodzenia (stawki osobistego zaszeregowania) w umowie o pracę. Mylnie zatem - i sprzecznie z powyższej określonym charakterem osobistego zaszeregowania pracownika - Sąd Okręgowy przeciwstawił akt osobistego zaszeregowania umownemu ustalaniu warunków wynagrodzenia za pracę, stwierdzając, że „samo ustalenie kategorii osobistego zaszeregowania pracownika nie oznacza jeszcze ustalenia warunków wynagrodzenia pracownika. Ustalenia w tym zakresie dokonują bowiem w trybie kontraktowym strony stosunku pracy, a nie jednostronnie osoba reprezentująca pracodawcę”.

Powyższe rozważania dają podstawę do twierdzenia, że pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną w rozumieniu art. 134 § 1² k.p., odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Wynagrodzenie zasadnicze jest jedynym koniecznym i występującym w każdym wynagrodzeniu za pracę ekwiwalentem świadczonej przez pracownika pracy. Jest ono główną częścią wynagrodzenia, ale może być też jego składnikiem wyłącznym. Wynagrodzenie zasadnicze najściślej łączy się z rodzajem wykonywanej pracy (tj. pracą określonego rodzaju lub na określonym stanowisku) stanowiąc bezpośrednią zapłatę za tę pracę i wymagane do jej wykonywania kwalifikacje. W Kodeksie pracy znajduje to potwierdzenie - między

innymi - w art. 78 § 2 k.p., który stanowi (i stanowił w okresie objętym sporem), że „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.” Zwraca uwagę to, że w wymienionym przepisie pojęcie „stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku”, będące synonimem stawek wynagrodzenia zasadniczego, zostało przeciwstawione innym (dodatkowym) składnikom wynagrodzenia.

W odróżnieniu od wynagrodzenia zasadniczego, inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia nie wynikają z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną. Nie są one bezpośrednią zapłatą za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku i wymagane do jej wykonywania kwalifikacje, lecz przysługują pracownikowi po spełnieniu dodatkowych, wobec przesłanek uzyskania wynagrodzenia zasadniczego, przesłanek. Tytułem do nich są np. określone dodatkowe wyniki pracy (premie), wykonywanie pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, zwiększona odpowiedzialność, przepracowanie określonego okresu czasu w danym zakładzie, szczególne kwalifikacje fachowe, szczególne doświadczenie bądź praktyka w danej dziedzinie, tytuł naukowy, znajomość języków obcych, praca w godzinach nadliczbowych, nocnych itd. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi z reguły podstawę wyliczenia wysokości tych składników. Z punktu widzenia rozpoznawanego zagadnienia prawnego istotne jest także to, że nie są one ustalane w formie „stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku” wprowadzanych do umowy o pracę (treści stosunku pracy) w drodze „osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną”, o którym stanowi art. 134 § 1² k.p.

Dodatki, będące przedmiotem rozpatrywanego zagadnienia prawnego nie mieszczą się w pojęciu wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, o którym stanowi art. 134 § 1² k.p. Jak już wskazano dodatki te reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1996 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych.

Dodatek specjalny za trudną pracę, określony w § 12 i załączniku nr 6 do powyższego rozporządzenia, przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz w rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych. Dodatek ten ustalany jest w relacji procentowej do wynagrodzenia zasadniczego zależnie od kategorii placówki. Nie można zatem podzielić oceny Sądu Okręgowego, zgodnie z którą wskazany dodatek przysługuje pracownikowi bez konieczności spełnienia dodatkowych przesłanek i ściśle wiąże się z rodzajem wykonywanej pracy. Przeciwnie, rozpatrywany dodatek nie wynika z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, ponieważ: jego ustalenie nie ma charakteru stawkowego i nie następuje w opisanym wyżej trybie osobistego zaszeregowania; nie jest on bezpośrednią zapłatą za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku i wymagane do jej wykonywania kwalifikacje; tytułem do uzyskania tego dodatku jest miejsce pracy, a nie rodzaj pracy (stanowisko); jest on uzależniony od spełnienia dodatkowej przesłanki, którą jest zwiększona trudność pracy wynikająca z charakteru placówki. Powyższa charakterystyka wskazuje, że rozważany dodatek za trudną pracę ma, wbrew przekonaniu Sądu Okręgowego, charakter odmienny od dodatku funkcyjnego. Kwestia ta jest o tyle istotna dla rozstrzygnięcia rozważanego zagadnienia prawnego, że zdaniem Sądu Okręgowego, a także zgodnie z niektórymi poglądami doktryny prawa, podobieństwo określonego dodatku do wynagrodzenia do dodatku funkcyjnego uzasadnia włączenie go do wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania. Natomiast samo zagadnienie aktualności stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85 i uchwale składu siedmiu sędziów z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, w kwestii włączenia dodatku funkcyjnego do wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego zagadnienia prawnego i w związku z tym pozostaje poza zakresem niniejszej sprawy. Dla pełnej jasności należy jedynie wskazać, że jednym z kluczowych argumentów Sądu Najwyższego za wyżej wskazanym szczególnym potraktowaniem dodatku funkcyjnego, było to, że tryb jego ustalenia wykazuje często istotne cechy osobistego zaszeregowania. Argument ten zachowuje aktualność do dnia dzisiejszego (por. np. regulację dodatku funkcyjnego w § 3 i załączniku nr 4 do rozporządzenia z 3 lipca 1996 r.). Jednocześnie jednak należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego, zawarty w wyroku z 16 listopada 2000 r., wskazujący na możliwe wątpliwości co do aktualności uchwały Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r., wynika-

jące ze zmian przepisów wprowadzonych już po jej wydaniu. W szczególności, w okresie objętym sporem, przy ustalaniu znaczenia użytego w art. 134 § 1² k.p. określenia „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną”, nie można pominąć drugiej części art. 134 § 1² k.p.: „[...] a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia - 60% wynagrodzenia”. Treść wskazanej części art. 134 § 1² k.p. może wskazywać, że „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” jest jednoskładnikowe. Jak już jednak podniesiono rozstrzygnięcie tej wątpliwości nie leży w kompetencji Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie.

Z oczywistych względów, wyjaśnionych w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz niebudzących wątpliwości w piśmiennictwie prawniczym, dodatek za wysługę lat nie wynika z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Nabycie prawa do tego dodatku nie ma związku z pracą określonego rodzaju lub na określonym stanowisku i wymaganymi do jej wykonywania kwalifikacjami, lecz zależy wyłącznie od długości okresu zatrudnienia. Dodatek za wysługę lat normowany w § 6 rozporządzenia z 3 lipca 1996 r. odpowiada w pełni tej charakterystyce.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, stanowiące zgodnie z art. 134 § 1² k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2003 r. podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 134 § 1 k.p., nie obejmuje ani dodatku specjalnego za trudną pracę, określonego w § 12 i załączniku nr 6 do rozporządzenia z 3 lipca 1996 r., ani dodatku za wysługę lat, o którym mowa w § 6 tego rozporządzenia.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji (art. 390 § 1 k.p.c.).

=====