

Wyrok z dnia 19 lutego 2010 r.

II PK 221/09

Porozumienie o zawieszeniu stosowania w części zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ § 1 k.p.) obowiązującego w spółdzielni pracy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę bez zastosowania art. 185 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 lutego 2010 r. sprawy z powództwa Ryszarda M. przeciwko Spółdzielni Inwalidów W. w G.W. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 27 marca 2009 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie 1 w części odnoszącej się do żądania zapłaty kwoty 5.376 zł oraz w punktach 2 i 3 w całości i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

U z a s a d n i e

Ryszard M. w pozwie przeciwko Spółdzielni Inwalidów „W.” w G.W. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 5.376 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia 31 października 2007 r. (wraz z odsetkami od dnia 31 października 2007 r. do dnia zapłaty) oraz kwoty 6.500 zł tytułem wynagrodzenia za pełnienie obowiązków kierownika działu metalowego w okresie od grudnia 2005 r. do dnia 31 października 2007 r. (również z odsetkami od dnia

31 października 2007 r. do dnia zapłaty). Ponadto powód żądał zapłaty kwoty 750 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy (wraz z odsetkami od dnia 4 marca 2007 r. do dnia zapłaty) oraz kwoty 59,78 zł tytułem zwrotu kosztów zakupu przez niego telefonu komórkowego (z odsetkami od dnia 25 października 2007 r. do dnia zapłaty).

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2009 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Grodzisku Wielkopolskim uwzględnił powództwo jedynie w zakresie roszczenia o zwrot kosztów zakupu telefonu komórkowego. W pozostałym zakresie oddalił powództwo, nie obciążając powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 4 marca 1982 r. do 31 października 2007 r. był zatrudniony przez pozwaną Spółdzielnię na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, przy czym od dnia 4 sierpnia 1998 r. zajmował stanowisko kierownika narzędziowni. W strukturze organizacyjnej pozwanej nie przewidziano - w okresie zatrudnienia powoda - działu metalowego jako osobnej jednostki organizacyjnej. Prace związane z obróbką metali wykonywali pracownicy z działu narzędziowni, w tym powód, który w okresie zwiększonej ilości pracy nadzorował tę produkcję. W okresie skierowania powoda przez pracodawcę do wykonywania prac związanych z obróbką metali jego zakres obowiązków kierowniczych w dziale narzędziowni ulegał proporcjonalnemu zmniejszeniu. Dodatkowe obciążenie powoda pracą związaną z obróbką metali nie wymagało od niego zwiększonego nakładu pracy. W pozwanej Spółdzielni obowiązywał układ zbiorowy pracy. Z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną Spółdzielni jej zarząd w dniu 29 grudnia 2005 r. zawarł z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie o częściowym zawieszeniu stosowania postanowień układowych. Na mocy tego porozumienia wynagrodzenia pracowników miały ulec ograniczeniu o 30% i miało nastąpić wstrzymanie wypłat nagród jubileuszowych. Ograniczenia przewidziane tym porozumieniem powinny obowiązywać do dnia 30 czerwca 2007 r. W roku kalendarzowym 2006 - kiedy to stosowanie postanowień układu zbiorowego pracy w części dotyczącej przyznawania nagród jubileuszowych uległo zawieszeniu - powód spełnił przesłanki nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy w pozwanej Spółdzielni. Po upływie okresu czasowego zawieszenia obowiązywania postanowień układowych pozwana odmówiła powodowi wypłaty tej nagrody jubileuszowej.

Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwana Spółdzielnia mogła z powołaniem się na art. 241²⁷ § 1 k.p. w drodze porozumienia zawartego z zakładowymi organizacjami związkowymi zawiesić obowiązywanie przepisów zakładowego układu zbiorowego przez obniżenie wynagrodzeń pracowniczych oraz zawieszenie wypłaty nagród jubileuszowych. Zdaniem Sądu Rejonowego, skoro ustawa z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.) w żaden sposób nie reguluje materii związanej z obowiązywaniem, zawieszaniem, czy też wypowiedaniem zakładowych układów zbiorowych, to przepisów tego Prawa nie można uznać za *lex specialis* wobec Kodeksu pracy. Reguła kolizyjna *lex specialis derogat legi generali* aktualizuje się tylko wówczas, gdy dwa różne akty prawne regulują w odmienny sposób ten sam zakres spraw. Z tej przyczyny do sytuacji prawnej powoda na podstawie art. 199 Prawa spółdzielczego miały zastosowanie przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że pozwana prawidłowo zastosowała przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasowego zawieszenia mocy obowiązującej zakładowych układów zbiorowych i dlatego zawieszenie stosowania układu spowodowało obniżenie wynagrodzenia powoda, początkowo o 30%, a później o 20%. Dlatego roszczenie o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia należało oddalić.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, na uwzględnienie nie zasługiwało również roszczenie dotyczące wynagrodzenia za pełnienie przez powoda obowiązków kierownika działu metalowego. Według Sądu, skoro w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółdzielni formalnie nie istniał dział metalowy, to powód nie mógł „oficjalnie” pełnić funkcji jego kierownika. Jednocześnie powód w okresie wykonywania czynności nadzorczych przy produkcji metalowej miał zmniejszony zakres obowiązków w dziale narzędziowni. W ten sposób zakres obowiązków powoda nie uległ zwiększeniu w stopniu, który uprawniałby do przyjęcia, że powód pracował „na dwóch etatach”. Zdaniem Sądu Rejonowego, pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym nie może domagać się dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli wykonywana przez niego praca - poza zwykle wykonywanymi przez niego obowiązkami - mieści się w ogólnych ramach rodzaju pracy uzgodnionej przez strony i nie łączy się z koniecznością pełnienia jej w godzinach nadliczbowych. Powołując się na tezę uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PZP 6/08 (OSNP 2008 nr 21-22, poz. 308), Sąd pierwszej instancji oddalił również roszczenie o zapłatę nagrody jubileuszowej,

bowiem - zdaniem Sądu - powód spełnił warunki do wypłaty spornej nagrody w okresie zawieszenia stosowania postanowień układu zbiorowego pracy.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2009 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu: 1) oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo, 2) w częściowym uwzględnieniu zażalenia pozwanej w zakresie kosztów postępowania zmienił punkt 6 wyroku Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i oddalił zażalenie w pozostałym zakresie, 3) obciążył powoda kosztami postępowania odwoławczego i zasądził od niego na rzecz pozwanej kwotę 1.050 zł.

Sąd Okręgowy - dzieląc ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji - wywiódł, że nie ma żadnych racjonalnych podstaw do tego, by wykluczyć możliwość zastosowania w przedmiotowej sprawie art. 241²⁷ § 1 k.p., skoro problematyka dotycząca zakładowych układów pracy (ich obowiązywania, zawieszania stosowania oraz wypowiedzania) została wyczerpująco uregulowana w Kodeksie pracy, a jednocześnie została pominięta w Prawie spółdzielczym. Jeśli więc prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę mogą być regulowane przez zakładowy układ zbiorowy pracy, to logiczną konsekwencją tego musi być stwierdzenie, że do spraw związanych z obowiązywaniem tego układu należy stosować wszystkie regulacje Kodeksowe związane z tą materią, a więc również możliwość zawieszenia stosowania układu. Bezzasadne w tym kontekście jest twierdzenie powoda, że zawieszenie obowiązywania zakładowego układu pracy doprowadziło do naruszenia art. 9 § 2 k.p. Możliwość zastosowania art. 241²⁷ § 1 k.p. jest konsekwencją przyjęcia, że nie ma podstaw, aby ten przepis musiał ustąpić pierwszeństwa art. 185 Prawa spółdzielczego, skoro art. 241²⁷ § 1 k.p. reguluje możliwość zawieszenia obowiązywania układu, zaś art. 185 Prawa spółdzielczego dotyczy „zupełnie innej sytuacji związanej z możliwością skracania przez walne zgromadzenie spółdzielni, czasu pracy pracowników, przy jednoczesnym, proporcjonalnym obniżeniu ich wynagrodzenia”. W sprawie w ogóle nie doszło więc do naruszenia „zasady pierwszeństwa aktów rangi ustawowej nad postanowieniami układów zbiorowych pracy”.

W odniesieniu do roszczenia o wynagrodzenie za pełnienie obowiązków kierownika działu metalowego Sąd odwoławczy wskazał, że w okresach, kiedy powód faktycznie nadzorował produkcję metalową, jego obowiązki jako kierownika działu narzędziowni spadły do minimum. Nie doszło zatem do zwiększenia „ogólnej ilości”

obowiązków pracowniczych powoda. Słuszne było więc zakwalifikowanie przez Sąd pierwszej instancji czynności powoda związanych z nadzorowaniem przez niego produkcji metalowej jako pracy ściśle powiązanej z ogólnymi ramami rodzaju pracy uzgodnionego przez strony. Skoro zaś ta praca nie wymagała świadczenia jej w godzinach nadliczbowych, to pozwana nie była zobowiązana do dodatkowego wynagrodzenia powoda. Sąd Okręgowy uzupełniająco dodał, że obowiązująca powoda Karta Służby Pracownika przewidywała w zakresie obowiązków pracowniczych wykonywanie przez niego innych poleceń służbowych. Nie sposób przyjąć, że dotyczyło to wyłącznie obowiązków w zakresie kierowania przez powoda działem narzędziowni. Jednocześnie powód nie został na stałe oddelegowany do nadzorowania produkcji metalowej, a jedynie pracodawca powierzył mu obowiązki będące uzupełnieniem jego podstawowych obowiązków pracowniczych w związku ze znacznym zmniejszeniem ilości pracy wykonywanej przez niego w dziale narzędziowni.

Od wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie roszczeń o wyrównanie wynagrodzenia za pracę oraz o wynagrodzenie za pełnienie obowiązków kierownika działu metalowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 185 Prawa spółdzielczego oraz art. 241²⁷ k.p., przez przyjęcie, że między tymi przepisami „nie zachodzi relacja o charakterze *lex specialis* określona w art. 77 § 2 k.p. i art. 199 Prawa spółdzielczego” oraz że te przepisy stanowią „dwie niezależne od siebie podstawy zawieszenia stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki pracowników, których wiąże z pracodawcą spółdzielcza umowa o pracę, a także, że wyłącznie od wyboru pracodawcy zależy, który z powołanych przepisów zastosuje”; 2) art. 9 § 2 k.p., przez przyjęcie, że zawieszenie zakładowego układu zbiorowego pracy może prowadzić do sytuacji pracowników mniej korzystnej niż gwarantują to przepisy Prawa spółdzielczego w zakresie, w jakim reguluje ono prawa pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę (między innymi art. 185); 3) art. 42 i 78 k.p., przez przyjęcie, że pracodawca może dowolnie, jedynie na podstawie klauzuli o wykonywaniu innych poleceń służbowych, powierzać pracownikowi dodatkowe obowiązki na innym stanowisku pracy niż wskazane w treści umowy o pracę, bez uprzedniej zmiany tej umowy w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powód wywiódł w szczególności, że prawna możliwość obniżenia wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym na podsta-

wie spółdzielczej umowy o pracę wynika z art. 185 Prawa spółdzielczego, który jednocześnie wymaga skrócenia tym pracownikom równomiernie czasu pracy. Obniżenie wynagrodzenia musi być uzasadnione gospodarczą koniecznością oraz potrzebą zapewnienia pracy wszystkim członkom spółdzielni pracy. Tylko w tym trybie można obniżyć wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Skoro pozwana uzasadniała zawieszenie stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy „sytuacją finansową będącą skutkiem braku zamówień” oraz „uniknięciem zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, to ta przyczyna odpowiada dyspozycji art. 185 Prawa spółdzielczego. Według skarżącego, „mniejsza dolegliwość”, jaką powoduje obniżenie wynagrodzenia wraz z jednocześnie odpowiednim skróceniem czasu pracy, wymaga uchwały walnego zgromadzenia spółdzielni, przy czym uchwała może zostać zaskarżona przez jej członka. Natomiast „większa dolegliwość” w postaci obniżenia wynagrodzenia bez skracania czasu pracy może zostać skutecznie wprowadzona decyzją zarządu, w podjęciu której członek spółdzielni nie uczestniczy. Dlatego w sprawie nie bez znaczenia pozostaje zatrudnianie przez pozwaną na podstawie spółdzielczego stosunku pracy tylko części załogi, która w pozostałej części jest zatrudniona na podstawie „normalnej” umowy o pracę. Zdaniem powoda, przepisy Prawa spółdzielczego nie przewidują zmniejszenia wynagrodzenia pracownikowi-spółdzielcy w innym trybie niż wskazany w art. 184 lub 185 tego Prawa. Zawieszenie postanowień układowych nie może zaś pogorszyć sytuacji pracownika w taki sposób, by jego uprawnienia były mniej korzystne niż przewidują to przepisy ustawowe. Ponadto - zdaniem powoda - nieuprawnione było przyjęcie przez Sądy obu instancji, że pracodawca może dowolnie powierzać pracownikowi obowiązki (także na innym stanowisku pracy), niezależnie od obowiązków wykonywanych na podstawie umowy o pracę i bez konieczności wprowadzenia w odpowiednim trybie zmian do umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia. Pozwana nie miała prawa wydać powodowi polecenia służbowego wykonywania obowiązków kierownika działu metalowego (czyli na innym stanowisku pracy) na podstawie „Karty Służby Pracownika” przewidującej wykonywanie innych poleceń przełożonych. Nakazanie powodowi wykonywania pracy na innym stanowisku pracy, niezależnie od obowiązków kierownika narzędziowni, powodowało, że skarżący kierował dwoma działami (działem narzędziowni i metalowym). Dopiero w toku procesu pozwana zaprzeczyła, jakoby kiedykolwiek planowała utworzenie stanowiska kierownika działu metalowego. Aprobując tego rodzaju działania pracodawcy Sądy obu instancji zezwalają

na zlecenie pracownikom każdych czynności, co stoi w sprzeczności z art. 8 k.p. Działanie pozwanej naruszało przepisy prawa pracy, bowiem powierzyła powodowi w grudniu 2005 r. dodatkowe obowiązki i odpowiedzialność w zakresie funkcjonowania produkcji metalowej, obiecywała utworzenie wyodrębnionego działu i powierzenie funkcji kierownika skarżącemu, a po upływie przeszło roku odstąpiła od tego zamiaru bez jakichkolwiek konsekwencji. Zdaniem powoda, nie do przyjęcia jest twierdzenie Sądów obu instancji, że jeśli zakres czynności danego pracownika zostaje poszerzony o obowiązek podporządkowania się dodatkowym poleceniom, to mogą one polegać na wyznaczaniu mu jakiegokolwiek (wszelkiej) pracy. Skoro art. 78 § 1 k.p. wymaga, by wynagrodzenie za pracę było tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy, to za niedopuszczalne powinno być uznane obchodzenie tego przepisu przez zaniechanie wprowadzenia odpowiednich postanowień do umowy o pracę lub do „innych dokumentów regulujących zasady pracy i płacy pracownika”.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części oraz o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w punktach 1 i 2 i o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 5.376 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2006 r. oraz kwoty 6.500 zł tytułem wynagrodzenia za pełnienie obowiązków kierownika działu metalowego, ewentualnie wniósł o uchylenie w powyższym zakresie obydwu wydanych w tej sprawie wyroków i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona częściowo w zakresie dotyczącym roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia 31 października 2007 r. Trafne w tym przedmiocie są zarzuty naruszenia art. 185 Prawa spółdzielczego oraz art. 9 § 2 i art. 241²⁷ k.p. W myśl art. 77 k.p., stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę (§ 1), przy czym nawiązany w ten sposób stosunek pracy regulują

przepisy Prawa spółdzielczego, a dopiero w zakresie nieuregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy (§ 2). Z kolei art. 199 Prawa spółdzielczego stanowi, że w sprawach nieuregulowanych przepisami art. 182-198 tego Prawa, do spółdzielczej umowy o pracę stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów Kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny. Zestawienie tych regulacji prowadzi do jednoznacznego wniosku, że do spółdzielczej umowy o pracę należy w pierwszym rzędzie stosować przepisy Prawa spółdzielczego, a dopiero w drugiej kolejności - w razie, gdy dana kwestia nie została uregulowana w Prawie spółdzielczym - przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Jeśli więc w przepisach Prawa spółdzielczego brakuje regulacji wzajemnych relacji pomiędzy podmiotami spółdzielczego stosunku pracy (spółdzielnią pracy i jej członkiem), to normatywnymi źródłami kształtującymi sytuację prawną stron tego stosunku są przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Nie powinna zatem budzić wątpliwości możliwość objęcia pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę postanowieniami układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Niemniej jednak postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (art. 9 § 2 i 3 k.p.).

Przepis art. 9¹ k.p. (wprowadzony do Kodeksu pracy z dniem 29 listopada 2002 r. przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.) umożliwia zawieszenie stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o ile takie zawieszenie jest uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Jednakże takie porozumienie nie może dotyczyć zawieszenia stosowania powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Porozumienie, na mocy którego pracodawca oraz reprezentująca pracowników organizacja związkowa (przedstawicielstwo pracowników) postanawiają zawiesić stosowanie przepisów prawa pracy na okres nie dłuższy niż 3 lata, nie może zatem dotyczyć (zawieszać) norm Prawa spółdzielczego (art. 182-198). Analogiczną możli-

wość - jaka została wprowadzona w art. 9¹ k.p. - ustawodawca przewidział w art. 241²⁷ k.p. w odniesieniu do układów zbiorowych pracy. Również ten przepis nie daje podstaw do okresowego zawieszenia stosowania przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Możliwość zawieszenia stosowania postanowień układowych podyktowana jest głównie potrzebą uzdrowienia sytuacji finansowej pracodawcy, w celu ratowania miejsc pracy zagrożonych trudnościami finansowymi (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2006 r., SK 41/05, OTK-A 2006 nr 9, poz. 126). Wskutek zawarcia takiego porozumienia od daty w nim określonej z mocy prawa (bez potrzeby dokonywania wypowiedzeń zmieniających) dochodzi do zmiany warunków zatrudnienia wynikających z układu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2004 r., I PK 627/03, OSNP 2005 nr 12, poz. 168; por. też wyrok z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 316; OSP 2007 nr 11, poz. 132, z glosą B. Cudowskiego). Okresowe zawieszenie stosowania postanowień układu zbiorowego pracy sprowadza się zatem do zastąpienia na ten czas „układowej” treści stosunków pracy treścią „ustawową” (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 191/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 335). Skoro w myśl art. 241²⁷ § 3 k.p., w zakresie i przez czas określony w porozumieniu zawieszającym stosowanie układu, nie stosuje się z mocy prawa (w całości lub części) tylko tych warunków zatrudnienia, które wynikają z układu zbiorowego, to - pomimo wejścia w życie takiego porozumienia - w dalszym ciągu wobec pracownika pozostającego w spółdzielczym stosunku pracy należy stosować powszechnie obowiązujące regulacje zawarte w Prawie spółdzielczym. Nie ulega zatem wątpliwości, że porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy nie może zwalniać pracodawcy z obowiązku przestrzegania zasady wyrażonej w art. 182 Prawa spółdzielczego, zgodnie z którą spółdzielnia pracy i jej członek mają obowiązek pozostawania ze sobą w spółdzielczym stosunku pracy, zaś członek spółdzielni ma prawo do zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni.

Zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy nie może prowadzić do nie-stosowania art. 184 i 185 Prawa spółdzielczego, a przepisy te stanowią wyłączną podstawę zmiany warunków zatrudnienia pracownika-członka spółdzielni pracy (por. H. Cioch: Zarys prawa spółdzielczego, Warszawa 2007, s. 104). W myśl art. 184 § 1 Prawa spółdzielczego, wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy lub płacy jest dopuszczalne, gdy jest uzasadnione potrzebami gospodarczymi lub organi-

zacyjnymi spółdzielni, a w szczególności wprowadzeniem nowych zasad wynagrodzenia, likwidacją działu pracy, w którym członek jest zatrudniony, likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska pracy albo koniecznością zatrudnienia na danym stanowisku osoby o wyższych lub specjalnych kwalifikacjach; albo w razie utraty przez członka zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim albo niezawinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Zaproponowane członkowi nowe warunki pracy lub płacy powinny odpowiadać jego kwalifikacjom i możliwościom gospodarczym spółdzielni (art. 184 § 2).

W rozpoznawanej sprawie kluczowe znaczenie ma art. 185 Prawa spółdzielczego, zgodnie z którym w razie gospodarczej konieczności walne zgromadzenie spółdzielni, w celu zapewnienia pracy wszystkim członkom, może skrócić równomiernie czas pracy i zmniejszyć odpowiednio wynagrodzenie członków bez wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków. Uchwała walnego zgromadzenia powinna dotyczyć co najmniej jednego działu pracy lub wszystkich członków wykonujących pracę tego samego rodzaju. Przepis ten zawiera specyficzną konstrukcję funkcjonującą w spółdzielczych stosunkach pracy, chroniącą ich trwałość. Stwarza ona dla spółdzielni możliwość zmiany treści spółdzielczego stosunku pracy w drodze jednostronnej czynności prawnej, dokonanej bez zgody jej członka (A. Nowak: Prawo spółdzielcze [w:] Prawo pracy, Warszawa 1997-2005), przy czym może się to odbyć bez wypowiedzenia warunków pracy i płacy (A. Stefaniak: Prawo spółdzielcze oraz ustawa o spółdzielniach mieszkaniowych. Komentarz. Orzecznictwo, Warszawa 2009, s. 163). Ustawowymi przesłankami dozwolonych zachowań spółdzielni prowadzących do jednostronnej zmiany treści spółdzielczego stosunku pracy są warunki gospodarcze (gospodarcza konieczność), w jakich spółdzielnia się znajduje w chwili dokonania tej czynności oraz cel polegający na zapewnieniu pracy wszystkim członkom. Przedmiotowa regulacja jest między innymi konsekwencją tego, że spółdzielnia pracy jest osobą prawną o charakterze korporacyjnym, w której walne zgromadzenie członków - jako organ tej osoby prawnej - zrzesza wszystkich zainteresowanych spółdzielców-pracowników. Konstrukcja ta daje zatem możliwość zmiany warunków pracy z pominięciem bezpośrednio zainteresowanych jako pracowników (M. Gersdorf: Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym, PiZS 2003 nr 1, s. 11). Jednak pogorszenie warunków zatrudnienia pracowników-członków spółdzielni przez zmniejszenie im wy-

grodzenia może odbyć się tylko z jednoczesnym obniżeniem wymiaru ich czasu pracy. Oznacza to, że - w przeciwieństwie do sytuacji prawnej opisanej w art. 9¹ oraz 241²⁷ § 3 k.p. - niemożliwe jest w razie wystąpienia przesłanek wskazanych w art. 185 Prawa spółdzielczego obniżenie wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, przy zachowaniu ich dotychczasowego wymiaru czasu pracy. Takie rozwiązanie wynika ze szczególnego charakteru zatrudnienia w ramach spółdzielczego stosunku pracy, w którym osoba zatrudniona występuje niejako w podwójnej roli: z jednej strony jako pracownik, a z drugiej jako spółdzielca – „właściciel” spółdzielni i członek organu kolegialnego podejmującego najważniejsze decyzje gospodarcze w spółdzielni.

Porównanie treści art. 185 Prawa spółdzielczego oraz art. 241²⁷ k.p. prowadzi do wniosku, że zakresy regulacji (hipotezy) tych przepisów wzajemnie na siebie zachodzą (krzyżują się). Oba przepisy dotyczą (trudnej) sytuacji finansowej (gospodarczej konieczności) pracodawcy oraz mają na celu ratowanie miejsc pracy zagrożonych trudnościami finansowymi pracodawcy (zapewnienie pracy wszystkim członkom spółdzielni). Jeżeli więc w spółdzielni pracy obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, a jego zawieszenie na podstawie art. 241²⁷ k.p. polega na obniżeniu wynagrodzenia pracowników, to równocześnie spełnione są też przesłanki stosowania art. 185 Prawa spółdzielczego, który ma pierwszeństwo (art. 77 § 2 k.p. i art. 199 Prawa spółdzielczego) i którego stosowania nie może wyłączyć porozumienie o zawieszeniu układu. Inaczej mówiąc, porozumienie o zawieszeniu postanowień zakładowego układu zbiorowego obowiązującego w spółdzielni pracy (art. 241²⁷ k.p.) nie może powodować obniżenia wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, bez zastosowania art. 185 Prawa spółdzielczego. Z tej przyczyny zachodzi więc konieczność uchylenia zaskarżonego w wyroku w części, w której dotyczy on żądania zapłaty kwoty 5.376 zł i przekazania w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania.

W pozostałym zakresie (w części odnoszącej się do roszczenia o zapłatę kwoty 6.500 tytułem wynagrodzenia za pełnienie przez powoda dodatkowych czynności) skarga kasacyjna podlega oddaleniu, gdyż zarzut obrazy art. 42 i art. 78 k.p. jest bezzasadny. W judykaturze Sądu Najwyższego prezentowany jest konsekwentnie pogląd, zgodnie z którym jeśli wykonywane przez pracownika dodatkowe czynności mieszczą się w ogólnych ramach rodzaju pracy objętego treścią stosunku pracy, to pracownikowi (zwłaszcza zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym) nie przysłu-

guje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie (wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 461/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 657), zaś polecenie wykonywania takich czynności - jeśli nie narusza istotnych elementów treści stosunku pracy wynikających w szczególności z umowy o pracę - nie wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego (wyrok z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; OSPiKA 1975 nr 9, poz. 206, z glosa L. Florka; wyrok z dnia 7 września 2005 r., II PK 292/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 114; wyrok z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100 oraz wyrok z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEX nr 509025). Jeżeli zatem rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie zachodzi istotna zmiana warunków pracy, a jedynie ich konkretyzacja w ramach pracy podporządkowanej kierownictwu pracodawcy.

Z ustaleń faktycznych sprawy (którymi Sąd Najwyższy pozostaje związany w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że powód wykonywał obowiązki pracownicze jako kierownik narzędziowni (jednostki ujętej formalnie w strukturze organizacyjnej pozwanej). W strukturze organizacyjnej spółdzielni nie przewidziano - w spornym okresie - działu metalowego jako odrębnej jednostki organizacyjnej, zaś prace związane z obróbką metali wykonywali pracownicy z działu narzędziowni, w tym powód. Mając na uwadze kierownicze kwalifikacje powoda, pozwany pracodawca był uprawniony do polecenia powodowi - w ramach rodzaju prac wynikającego z łączącego strony stosunku pracy - wykonywania zadań związanych z nadzorowaniem prac przy obróbce metalu. Te okoliczności świadczą o tym, że do wykonywania wskazanych prac powód był zobowiązany bez konieczności zmiany jego warunków zatrudnienia. Za wykonywaną w ten sposób pracę, której powód nie świadczył w godzinach nadliczbowych (bo w trakcie wykonywania prac przy obróbce metali zakres obowiązków powoda w dziale narzędziowni był proporcjonalnie zmniejszany), pozwana nie miała obowiązku dodatkowo wynagradzać pracownika, tym bardziej że dodatkowe obciążenie powoda pracą przy obróbce metali nie wymagało od powoda zwiększonego nakładu pracy.

Z powołanych wyżej przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej zawartego w jego punkcie pierwszym rozstrzygnięcia o żądaniu zapłaty wyrównania wynagrodzenia, a - w konsekwencji - także co do rozstrzygnięcia o kosztach procesu (zawartego w punktach 2 i 3 zaskarżonego wyroku) i przekazał sprawę Sądowi odwoławczemu do po-

nownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. Natomiast w pozostałej części Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====