



Sygn. akt II PK 304/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. B.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej B./.../ w N.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 października 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 17 maja 2013 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od R. B. na rzecz Spółdzielni Mieszkaniowej "B."
kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy zasądził od Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” na rzecz R. B. wyszczególnione w nim kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę, premii regulaminowej, premii bilansowej i nagrody jubileuszowej, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powódka jest zatrudniona w pozwanej Spółdzielni od 1 maja 1996 r. na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku głównej księgowej. Z dniem 12 lipca 2001 r. została powołana na członka zarządu Spółdzielni. Za wykonywanie w ramach stosunku organizacyjnego powierzonych czynności zastępcy prezesa zarządu powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 5/23 średniego wynagrodzenia krajowego. Zgodnie z obowiązującym od dnia 1 lipca 1997 r. regulaminem wynagradzania pracowników, wynagrodzenie głównego księgowego stanowiło 2,25-2,40 najniższego wynagrodzenia. Z dniem 1 stycznia 2009 r. przyznano powódce jako głównej księgowej wynagrodzenie w kwocie 2.515 zł plus 30% premii (785 zł); z dniem 1 stycznia 2010 r. - wynagrodzenie w kwocie 2.692 zł plus 30% premii (808 zł); z dniem 1 stycznia 2012 r. - wynagrodzenie w kwocie 2.831 zł plus 30% premii (849 zł). Uchwałą z dnia 17 lipca 2012 r. wprowadzono aneks nr 1/2012 do zakładowego regulaminu wynagradzania oraz przyjęto jego jednolity tekst. Zasady wynagradzania głównego księgowego oraz zasady premiowania nie uległy zmianie. Na posiedzeniu w dniu 10 lipca 2012 r. rada nadzorcza Spółdzielni zatwierdziła dla powódki premię bilansową w kwocie 500 zł netto za terminowe sporządzenie sprawozdania finansowego za 2011 r., wynikającą z postanowień wewnętrznego regulaminu premiowania z dnia 13 lipca 1998 r. W dniu 24 września 2012 r. powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy. Zgodnie z regulaminem wynagradzania z 1997 r. przysługiwała ona w wysokości 300% podstawy, którą stanowiło najniższe wynagrodzenie za okres sprzed podjęcia zatrudnienia w Spółdzielni oraz stawka osobistego zaszeregowania za okres pracy w Spółdzielni. Na mocy aneksu nr 1/2012 do zakładowego regulaminu wynagradzania, z dniem 17 lipca 2012 r. nagroda jubileuszowa za 25 lat pracy wynosi 100% wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy

ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W dniu 8 sierpnia 2012 r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków płacy w zakresie objętym aneksem nr 1/2012 do zakładowego regulaminu wynagradzania. Nagroda jubileuszowa została powódce przyznana w wysokości ustalonej według zasad wynikających z tego aneksu. Minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło w 2010 r. - 1.317 zł; w 2011 r. - 1.386 zł; w 2012 r. - 1.500 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że przy ustalaniu powódce wynagrodzenia za pracę pracodawca naruszył art. 18 § 1 k.p., gdyż zgodnie z zasadami określonymi w zakładowym regulaminie wynagradzania z dnia 1 lipca 1997 r. jako główna księgowa powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z XII kategorią zaszeregowania w wysokości od 2,25 do 2,40. minimalnego wynagrodzenia w gospodarce. W konsekwencji postanowienia aneksów do umowy o pracę oraz angaży określających wysokość przyznanego powódce wynagrodzenia za pracę, jako mniej korzystne niż postanowienia zakładowego regulaminu wynagradzania, są nieważne, a powódce należy się wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego do wysokości stanowiącej 2,25 minimalnego wynagrodzenia za pracę i premii liczonej od tak ustalonego wynagrodzenia. Odnośnie do żądania zasądzenia nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie powódce warunków płacy w tym zakresie stało się skuteczne dopiero z upływem okresu 3-miesięcznego wypowiedzenia biegnącego od dnia 1 września 2012 r., a powódka prawo do tego świadczenia nabyła w dniu 24 września 2012 r., a zatem na zasadach obowiązujących przed wejściem w życie zmian do zakładowego regulaminu wynagradzania. Rozstrzygnięcie w odniesieniu do premii bilansowej Sąd Rejonowy oparł na postanowieniu § 7 wewnętrznego regulaminu premiowania, stanowiącego, że wypłata tej premii następuje z utworzonego na ten cel funduszu premiowego, zaś fundusz taki został utworzony w dochodzonej przez powódkę wysokości.

Wyrokiem z dnia 17 maja 2013 r. Sąd Okręgowy zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że oddalił w całości powództwo o wynagrodzenie za pracę za lata 2010-2012 (pkt 1) i premię za te lata (pkt 2) oraz powództwo o nagrodę jubileuszową ponad kwotę 6.255,52 (pkt 3) i o premię bilansową ponad kwotę 500 zł (pkt 4).

Sąd drugiej instancji podzielił poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ustalenia faktyczne, jednakże dokonał ich odmiennej oceny prawnej. Sąd odwoławczy wskazał, że od dnia 2 czerwca 1996 r. obowiązywał art. 77⁴ k.p., który upoważniał Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do określenia w drodze zarządzenia najniższego wynagrodzenia za pracę. Przepis ten został z dniem 1 stycznia 2003 r. skreślony przez art. 11 pkt 3 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.). Ustawa ta w art. 6 ust. 1 stanowiła, że wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i 4, z zastrzeżeniem ust. 2. Natomiast art. 25 wprowadził zasadę, w myśl której ilekroć w przepisach prawa jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników” przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł. W konsekwencji aktualnie funkcjonują dwa odrębne pojęcia, tj. najniższe wynagrodzenie wynoszące 760 zł oraz wynagrodzenie minimalne, którego wysokość na każdy rok kalendarzowy ustalana jest w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do 15 września każdego roku lub rozporządzenia Rady Ministrów. Istotne jest również to, że niektóre przepisy prawa odwołują się do pojęcia wynagrodzenia minimalnego, inne zaś posługują się pojęciem najniższego wynagrodzenia (np. art. 115 § 5 i 6 k.k.).

W ocenie Sądu drugiej instancji, stanowisko Sądu Rejonowego, że powódka w latach 2010-2012 powinna otrzymywać wynagrodzenie za pracę na stanowisku głównej księgowej według stawki zasadniczej odniesionej do minimalnego wynagrodzenia za pracę stoi w sprzeczności z art. 25 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz z treścią postanowień zakładowego regulaminu wynagradzania w brzmieniu obowiązującym do 2012 r. Zgodnie bowiem z art. 7 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 1 tego regulaminu, mnożnikiem ustalania wysokości wynagrodzenia pracowników było najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy, a pojęcie to nie zostało zastąpione wynagrodzeniem minimalnym, o

którym stanowiły od dnia 1 stycznia 2003 r. przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. „Automatyczne” zastąpienie pojęcia „najniższego wynagrodzenia” pojęciem „minimalnego wynagrodzenia” nastąpiło tylko w przypadkach wymienionych w art. 11 pkt 1, 2, 4, i 5 tej ustawy, zaś skutek taki nie wystąpił w stosunku do obowiązujących w pozwanej Spółdzielni regulaminów, które nadal posługują się pojęciem najniższego wynagrodzenia. W rezultacie, przy ustalaniu wysokości podstawy wymiaru wynagrodzenia powódki w latach 2010-2012 obowiązywało najniższe wynagrodzenie w wysokości 760 zł. Oznacza to, że w wypłaconym powódce w tych latach wynagrodzeniu nie wystąpiła niedopłata, gdyż - skoro każdorazowo przekraczało ono wysokość najniższego wynagrodzenia przewidzianego regulaminem - było zgodne z regulaminami, przepisami prawa i Konstytucją RP. W konsekwencji bezzasadne jest również żądanie powódki zapłaty nagrody jubileuszowej ponad kwotę 6.255,52 zł. Odnośnie do premii bilansowej Sąd drugiej instancji wskazał, że § 7 regulaminu premiowania odnosił się wyłącznie do zasad tworzenia funduszu premiowego, zaś zasady ustalania prawa do premii i jej wysokości określały § 3-5 tego regulaminu. Zgodnie z ich treścią wysokość premii była każdorazowo ustalana przez zarząd Spółdzielni, a zatem żądanie zasądzenia tego świadczenia ponad przyznaną powódce kwotę 500 zł jest bezpodstawne.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła powyższy wyrok „w części oddalającej jej roszczenie na łączną kwotę 21.944 zł” i zarzuciła naruszenie prawa materialnego, przez „niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię postanowień przepisów zawartych w art. 18 § 1 i 2 k.p.”

Wskazując na powyższy zarzut skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów. Skarżąca podnosi w niej wyłącznie zarzut obrazy przez Sąd drugiej instancji art. 18 § 1 i 2 k.p. W myśl tych przepisów, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na

których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. Zdaniem skarżącej, na mocy art. 18 § 1 i 2 k.p., od dnia 1 stycznia 2003 r. w obowiązującym w pozwanej Spółce regulaminie wynagradzania określenie „najniższe wynagrodzenie za pracę” zostało zastąpione wyrazami „minimalne wynagrodzenie za pracę”. Rzecz jednak w tym, że po pierwsze - taki skutek nie należy do sfery objętej powołanymi przepisami, a po drugie - Sąd drugiej instancji uznał, iż wynagrodzenie skarżącej było zgodne z postanowieniem „art. 7 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 1” zakładowego regulaminu wynagradzania, w którym pojęcie „najniższego wynagrodzenia - rozumianego jako najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy” oznaczało od dnia 1 stycznia 2003 r. - z mocy art. 25 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - kwotę 760 zł. W świetle bowiem tego przepisu, ilekroć w przepisach prawa jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników” przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł. Skarżąca nie podważa tej oceny prawnej Sądu odwoławczego ani zarzutem naruszenia art. 25 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ani zarzutem obrazy odpowiednich postanowień zakładowego regulaminu wynagradzania. Nie kwestionuje również, że w spornym okresie jej wynagrodzenie za pracę było wyższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu pracowników oraz od najniższego wynagrodzenia przewidzianego w obowiązującym w pozwanej Spółdzielni zakładowym regulaminie wynagradzania dla stanowiska głównego księgowego. Skoro zatem skarżąca nie podważa stosownymi zarzutami obrazy prawa materialnego dokonanej przez Sąd drugiej instancji wykładni spornych postanowień obowiązującego u strony pozwanej regulaminu wynagradzania, przeto podniesiony przez nią zarzut naruszenia art. 18 § 1 i 2 k.p. musi być uznany za bezzasadny.

Bezprzedmiotowe są wywody skarżącej, że Sąd drugiej instancji nie ustosunkował się do kwestii, iż we wprowadzonych u strony pozwanej z dniem 1 sierpnia 2012 r. nowych zasadach wynagradzania ustalono, że „miernikiem wynagrodzenia pracowniczego będzie minimalne wynagrodzenie, a nie najniższe wynagrodzenie w kwocie 760 zł”, a zatem powódka „od miesiąca sierpnia 2012 r. miała prawo żądać zasądzenia wyrównania wynagrodzenia i premii przy zastosowaniu przelicznika minimalnego wynagrodzenia za pracę”. Twierdzenia te pozostają poza stanem faktycznym sprawy, zgodnie z którym po wprowadzeniu do zakładowego regulaminu wynagradzania aneksu nr 1/2012 z dnia 17 lipca 2012 r. „ustalenie zasad wynagrodzenia dla głównego księgowego nie zmieniło się”, jak również „warunki i zasady premiowania pozostały bez zmian”. Skarżąca nie zakwestionowała tego ustalenia jakimkolwiek zarzutem obrazy przepisów postępowania, przeto pozostaje ono wiążące dla Sądu Najwyższego z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.