

Wyrok z dnia 13 października 1999 r.

I PKN 302/99

Nieuzasadniona ekonomicznie podwyżka płac dokonana bezpośrednio przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę może uzasadniać wypowiedzenie przez niego warunków wynagrodzenia.

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Walerian Sanetra, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 października 1999 r. sprawy z powództwa Urszuli M. przeciwko Jerzemu K. i Kazimierzowi D. prowadzącym Spółkę Cywilną „L.” w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 11 lutego 1999 r. [...]

o d d a ł kasację, nie obciążając powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Puławach wyrokiem z dnia 7 października 1998 r. [...] przywrócił Urszulę M. do pracy na poprzednie warunki w Spółce Cywilnej „L.” Kazimierza D. i Jerzego K.

Powódka była zatrudniona w Centralnej Ciepłowni w D., prowadzonej do dnia 30 kwietnia 1998 r. przez Zakład Remontów i Modernizacji Kotłów „R.-K.” w W. Jana M., zaś od 1 maja 1998 r. przez pozwanych. Pismem z dnia 15 czerwca 1998 r., doręczonym Urszuli M. w dniu 25 czerwca 1998 r., pracodawca wypowiedział jej warunki płacy, obniżając miesięczną stawkę zasadniczego wynagrodzenia za pracę o 150 zł. Jako przyczyny zmiany warunków umowy wskazano konieczność dostosowania wysokości wynagrodzenia do zakresu faktycznie świadczonych obowiązków pracowniczych oraz nieuzasadnioną ekonomicznie podwyżkę wynagrodzeń dokonaną przez poprzedniego pracodawcę. Przejęcie Centralnej Ciepłowni w D. od Zakładu

Remontów i Modernizacji Kotłów „R.-K.” przez Spółkę Cywilną „L.” nastąpiło na podstawie art. 23¹ KP. W § 8 ust. 1 umowy dzierżawy z dnia 29 kwietnia 1998 r. przejmujący zobowiązali się do zachowania dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowników.

W ocenie Sądu, podane powódce przyczyny wypowiedzenia nie uzasadniały zmiany warunków płacy. Zakres obowiązków Urszuli M. nie uległ zmianie; u nowego pracodawcy zatrudniona jest na tym samym stanowisku pracy, które zajmowała uprzednio. Nie ma też dowodów na brak ekonomicznego uzasadnienia dla podwyżek płac dokonanych przez poprzedniego pracodawcę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 11 lutego 1999 r. [...] zmienił zaskarżony przez pozwanych apelacją wyrok i powództwo oddalił, nie obciążając powódki kosztami postępowania. Zdaniem Sądu, pierwsza z podanych powódce przez pracodawcę przyczyn zmiany dotychczasowych warunków płacy – potrzeba dostosowania wysokości wynagrodzenia do zakresu faktycznie świadczonych obowiązków pracowniczych - nie uzasadnia wypowiedzenia. Uzasadnia je natomiast druga z nich – nieuzasadniona ekonomicznie podwyżka wynagrodzeń przez poprzednika prawnego. Centralna Ciepłownia w D., będąca własnością Wojskowego Rejonowego Zarządu Kwaterunkowo – Budowlanego w L., została wydzierżawiona należącemu do Jana M. Zakładowi Remontów i Modernizacji Kotłów „R.-K.” w W. na podstawie umowy, która uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 1998 r. wskutek wypowiedzenia dokonanego przez właściciela w dniu 15 stycznia 1998 r. W grudniu 1997 r. w zakładzie doszło do sporu zbiorowego - pracownicy żądali podniesienia płac o 60% „średniej krajowej”. Pracodawca uzależniał podwyżki wynagrodzeń od uzyskania wyższych cen energii. Ceny te wzrosły od 1 lutego 1998 r. Protokół rozbieżności w punkcie 5 zawierał postanowienie o podwyżce wynagrodzeń z dniem 1 lutego 1998 r. dla każdego pracownika o 150 zł. W marcu 1998 r. pracodawca, za zgodą KZ NSZZ „Solidarność”, wprowadził od 1 kwietnia 1998 r. dalsze podwyżki płac o 300 zł. Pismem z dnia 1 kwietnia 1998 r. Urszula M. otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 300 zł, a pismem z dnia 16 kwietnia 1998 r. o dalsze 150 zł.

Na podstawie umowy dzierżawy zawartej w dniu 29 kwietnia 1998 r. przez Wojskowy Rejonowy Zarząd Kwaterunkowo – Budowlany w L. i Spółkę Cywilną „L.” od 1 maja 1998 r. zakład, po przetargu, pozwani przejęli od poprzednika – Zakładu Remontów i Modernizacji Kotłów „R.-K.”, Podstawę przetargu na dzierżawę stanowiła kalkulacja

kosztów sporządzona przez poprzedniego dzierżawcę, uwzględniająca podwyżki płac o 50 zł. Pozwani złożyli ofertę przetargową na dzierżawę zakładu w dniu 25 marca 1998 r. Przyjęli wprawdzie protokół rozbieżności, który zobowiązywał pracodawcę do podwyżki wynagrodzeń o 150 zł od 1 lutego 1998 r., ale przed podpisaniem umowy nie zostali poinformowani o wzroście wynagrodzeń po 1 kwietnia 1998 r, o kwoty od 300 do 450 zł. Tak wysoka jednorazowa podwyżka wynagrodzeń dla wszystkich pracowników musiała wpłynąć na wyniki finansowe firmy. „Pozwani czerpali wiedzę na temat firmy z danych przedstawionych przez Wojskowy Rejonowy Zarząd Kwaterunkowo – Budowlany – dlatego nie mogli znać wysokości wynagrodzeń pracowniczych”. Po wypowiedzeniu warunków płacy powódka miała wynagrodzenie zasadnicze 1.517 zł oraz dodatek funkcyjny; łącznie jej wynagrodzenie wynosiło 2.200 zł. Uwzględniając rynek pracy w P. nie jest to kwota mała. Brak podwyżki o 150 zł nie wydaje się uzasadnioną przyczyną rezygnacji z pracy w sytuacji panującego bezrobocia.

Powódka zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 § 1 KP przez niewłaściwe jego zastosowanie oraz art. 8 KP przez błędną jego wykładnię, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. Skarżąca wywodziła, że przyczyna, którą Sąd uznał za uzasadniającą zmianę warunków wynagrodzenia, jest pozorna. „Jedynym w istocie powodem zmiany warunków umowy o pracę była zmiana pracodawcy i wprowadzenie nowej polityki płacowej, co, jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów z dnia 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93, nie może uzasadniać dokonanych wypowiedzeń”. Postępowanie pozwanych powinno być ocenione „poprzez pryzmat art. 8 Kodeksu pracy i z racji pozostawania w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego nie mogą one korzystać z ochrony”. Podwyżki wynagrodzeń nastąpiły w rezultacie sporu zbiorowego, od którego pracownicy odstąpili po zaspokojeniu ich słuszych roszczeń, tj. uzyskaniu podwyżki o 300 zł. Działania pozwanych były konsekwencją „zbyt nisko skalkulowanej oferty” złożonej w przetargu na eksploatację ciepłowni. Wojskowy Rejonowy Zarząd Kwaterunkowy w L. miał obowiązek przedstawienia oferentom rzetelnych danych, co nie może obciążać pracowników.

W odpowiedzi na kasację pozwani wniesli o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżąca nie wskazała jako podstawy kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania. W tym stanie rzeczy ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należy uznać za niewadliwe i wiążące także dla Sądu Najwyższego. Sąd drugiej instancji ustalił, że podana powódce w piśmie z dnia 15 czerwca 1998 r. przyczyna zmiany dotychczasowych warunków płacy przez obniżenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o 150 zł uzasadnia wypowiedzenie zmieniające. Skoro wypowiedzenie warunków płacy jest uzasadnione i nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP jest bezzasadny. Poza wszystkim przepis ten nie stanowił samodzielnej podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Mógł być ewentualnie naruszony jedynie w powiązaniu z treścią art. 42 KP.

Nie jest też usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 8 KP. Skarżąca, zarzucając Sądowi błędną wykładnię powołanego przepisu, nie uzasadniła, na czym owa błędna interpretacja polegała. Przy tym art. 8 KP nie stanowił podstawy prawnej rozstrzygnięcia i Sąd nie dokonywał jego wykładni. Zarzut kasacyjny jest więc w tym zakresie bezprzedmiotowy. Z uzasadnienia kasacji można wszakże wnosić, że dotyczy on w istocie niezastosowanie przez Sąd art. 8 KP. Okoliczności tej skarżąca wcześniej nie podnosiła. Nie wnosiła też o ocenę dokonanej jej wypowiedzenia warunków płacy w aspekcie zgodności tej czynności z zasadami współżycia społecznego. Czy Sąd nie powinien był z urzędu dokonać takiej oceny? Nie miał takiego obowiązku. Art. 78 § 1 KP obliuguje pracodawcę do ustalania wynagrodzenia za pracę stosownie do rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości świadczonej pracy. Dostosowując wysokość wynagrodzenia do ekonomicznej wartości pracy świadczonej przez pracownika, pracodawca działał w granicach prawa. Że nie nadużył uprawnienia do dokonania powódce zmiany warunków wynagrodzenia i że skorzystanie z przewidzianej prawem instytucji wypowiedzenia zmieniającego nie naruszało zasad współżycia społecznego, wynika pośrednio z końcowego fragmentu motywów zaskarżonego wyroku, w których Sąd odniósł wysokość zarobków powódki po zmianie do lokalnych, istniejących w P. stosunków na rynku pracy i w tym kontekście ją ocenił.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====