

POSTANOWIENIE

Dnia 23 grudnia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa Z. M.
przeciwko Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Z.
o zapłatę wynagrodzenia, nagrodę jubileuszową i odprawę emerytalną,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 23 grudnia 2004 r.,
na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 20 maja 2004 r.,

odmawia przyjęcia kasacji do rozpoznania.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 20 maja 2004 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w L. z dnia 25 lutego 2004 r., i oddalił powództwo Z.M. przeciwko Poradni Psychologiczno Pedagogicznej w Z. o wynagrodzenie za pracę, nagrodę jubileuszową i odprawę emerytalną. Podstawą tego rozstrzygnięcia było ustalenie, że powódka, zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta, otrzymywała wynagrodzenie w XII kategorii zaszeregowania w kwocie 1.000 zł. Regulamin wynagradzania przewidywał dla stanowiska zajmowanego przez powódkę zaszeregowanie w kategoriach od IX do XII. W dniu 24 stycznia 2001 r. wprowadzono nowy regulamin wynagradzania, w którym określono, że

samodzielny referent może posiadać kategorię zaszeregowania od VII do XIII. Według XII kategorii zaszeregowania powódce przysługiwałoby wynagrodzenie w kwocie 1.243 zł. Po zmianie regulaminu pracodawca określił wynagrodzenie powódki na kwotę 1.050 zł, a następnie na 1.100 zł, bez podania kategorii zaszeregowania. Od 25 marca 2003 r. zaszeregowano powódkę do X kategorii wynagrodzenia i ustalono je na kwotę 1.144 zł. Sąd Okręgowy uznał, że po zmianie regulaminu wynagrodzenie powódki uległo podwyższeniu, co powódka akceptowała, a więc nie było potrzeby dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Wyrok ten kasacją zaskarżyła powódka. Zarzuciła naruszenie art. 77¹ oraz art. 241¹³ k.p. polegające na uznaniu, że po wprowadzeniu nowego regulaminu wynagradzania pracodawca nie był zobowiązany wypłacać jej wynagrodzenia przewidzianego w XII kategorii zaszeregowania. Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji powódka wskazała występowanie zagadnienia prawnego (pytania), "czy w przypadku wejścia w życie nowego regulaminu wynagradzania pozwany mógł w aspekcie treści art. 42 k.p. wypłacać wynagrodzenie niższe od przewidywanego dla powódki, bez dokonania wypowiedzenia zmieniającego".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Występujący w sprawie problem prawny polega na ocenie, czy jest zmianą na niekorzyść pracownika, powodującą konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego, zmiana (obniżenie) jego kategorii zaszeregowania wynikającej z regulaminu wynagradzania (przepisów płacowych), jeżeli równocześnie następuje podwyższenie kwoty wynagrodzenia. W tym zakresie w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalona jest wykładnia, że obniżenie pracownikowi kategorii (grupy) osobistego zaszeregowania nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli nie powoduje obniżki wynagrodzenia (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80, OSNCP 1981 nr 10, poz. 182; OSPiKA 1982 nr 5-6, poz. 50 z glosą A. Świątkowskiego; NP 1982 nr 11-12, s. 225 z glosą W. Muszalskiego; por. też wyrok z dnia 8 lutego 1984 r., I PR 5/84, OSNCP 1984 nr 9, poz. 165; NP 1985 nr 9, s. 142 z glosą M. Seweryńskiego; uzasadnienia wyroku z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 73/98, OSNAPiUS 1999 nr 9, poz. 304

oraz wyroku z dnia 5 listopada 1999 r., I PKN 338/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 187).

Sąd Najwyższy ocenił, że w sprawie nie zachodzą okoliczności wymienione w art. 393 § 1 k.p.c., zwłaszcza wskazane przez skarżącą. Po rozważeniu przesłanek określonych w art. 393 § 2 k.p.c, Sąd Najwyższy uznał za uzasadnioną odmowę przyjęcia kasacji do rozpoznania, o czym orzekł na podstawie tych przepisów w związku z art. 393⁷ § 1 k.p.c.