

Sygn. akt II PK 139/18

## POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa R. A.  
przeciwko Zakładowi [...] Sp. z o.o. z siedzibą w P.  
o zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 4 czerwca 2019 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.  
z dnia 9 marca 2018 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 9 marca 2018 r. oddalił apelację Zakładu [...] Sp. z o.o. z siedzibą w P. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 30 listopada 2017 r., zasądającego na rzecz R. A. wskazaną kwotę tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

W sprawie ustalono, że R. A. do dnia 31 grudnia 2012 r. zatrudniony był w Urzędzie Gminy P. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku robotnika gospodarczego w Referacie [...] Urzędu Gminy P.. Miał status pracownika samorządowego.

W 2010 r. wypłacono mu, zgodnie z art. 38 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1260) nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy.

Uchwałą Rady Gminy P. nr [...] z dnia 16 października 2012 r. utworzono z Referatu [...] Urzędu Gminy P. jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, pod firmą Zakład [...] w P. Sp. z o.o. z siedzibą w P.. W dniu 1 stycznia 2013 r. powód zawarł z reprezentującym pozwaną spółkę prezesem zarządu P. W. porozumienie, na mocy którego powód został zatrudniony w spółce z dniem 1 stycznia 2013 r., na dotychczasowym stanowisku i z dotychczasowym wynagrodzeniem.

W dniu 18 stycznia 2013 r. powód zapoznał się z treścią i przyjął do wiadomości regulamin wynagradzania przyjęty przez pracodawcę w dniu 2 stycznia 2013 r. Powód po dniu 1 stycznia 2013 r. nie uzyskał od nowego pracodawcy dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2013 i 2014, a także nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Pozwany pracodawca nie wypowiedział powodowi jego dotychczasowych warunków pracy, w tym w zakresie uprawnień przysługujących mu w związku z posiadaniem dotychczasowego statusu pracownika samorządowego.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, zaakceptował i podzielił w całości również ustalenia faktyczne. Sąd ten podkreślił, że w razie pogorszenia warunków płacy pracownika w regulaminie pracy konieczne jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków płacy pracownikowi, bądź stosowne porozumienie w tym przedmiocie. Nie ma takiego charakteru zapoznanie się przez pracownika z treścią nowego regulaminu wynagradzania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanej zaskarżając go w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 9 k.p., art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1872) oraz art. 2 i 3 ustawy o pracownikach samorządowych, art. 9 k.p., art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 2 i art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 712) w związku z art. 1 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz art. 2 i 3 ustawy o pracownikach

samorządowych, art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 9 k.p. oraz art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., a także naruszenie przepisów postępowania, to jest według skarżącego art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, zamykającego się w pytaniu w jakim zakresie przepisy wskazane w podstawach skargi odnoszą się tylko do pracowników enumeratywnie wymienionych w tych aktach prawnych i ich błędnej wykładni polegającej na pominięciu, że dodatkowe świadczenia w ramach racjonalnego ustawodawstwa są ściśle powiązane z aktualnym statusem prawnym pracodawcy, który nie jest pracodawcą dla pracowników samorządowych, a który został utworzony wprost z Urzędu Gminy z pominięciem istnienia zakładu budżetowego czy przedsiębiorstwa komunalnego.

Ponadto istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości w zakresie prawa sądów i ustawodawcy do ingerencji w treść ustaleń stron na podstawie art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 9 k.p., art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 42 § 1 k.p. Skarga kasacyjna jest także oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia warunków, pozwalających na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania. Sformalizowany wymóg tego etapu postępowania sądowego sprowadza się wyłącznie (poza nieważnością postępowania) do oceny wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów prawnych. Skarżący wskazał na trzy z nich, to jest w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Kumulatywne wskazanie podstaw przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest wykluczone, lecz *ad casum* nie może stanowić istotnego zagadnienia prawnego i dowodzić o konieczności wykładni przepisów prawa z

uwagi na rozbieżne poglądy. Jeżeli dana kwestia ma stanowić istotne zagadnienie prawne, to nie może być na tym tle rozbieżności w orzecznictwie, gdyż z istoty rzeczy dany problem jest nowy, dotychczas nierozpoznany. Natomiast jeżeli mamy do czynienia z rozbieżnymi poglądami w judykaturze i należy ten aspekt ujednoczyć, to z kolei nie mamy do czynienia w sprawie z istotnym zagadnieniem prawnym. Zatem jedna ze wskazanych przez skarżącego podstaw jest *a priori* wadliwa.

W przypadku powołania we wniosku przesłanki określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. należy sformułować zagadnienie prawne oraz przedstawić odrębną, pogłębioną argumentację prawną wskazującą na zaistnienie powołanej okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania. Chodzi wszak o problem jurydycznie doniosły, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Tego zadania skarżący nie zrealizował. Zagadnienie prawne powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i nie może służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2015 r., IV CSK 405/15, LEX nr 2160209). Taka sytuacja ma natomiast miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Pracownikiem samorządowym, zgodnie z literalnym brzmieniem art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, nie jest pracownik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 9 w związku z art. 2 ustawy o gospodarce komunalnej), która powstała na mocy uchwały Rady Gminy w wyniku przekształcenia oddzielnego referatu Urzędu Gminy. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, na mocy art. 1 i 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu, przysługuje zaś pracownikom samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 869). Do podmiotów tych należy zaliczyć pracowników urzędów gmin,

starostw powiatowych, urzędów marszałkowskich, gminnych, powiatowych i wojewódzkich jednostek budżetowych i zakładów budżetowych.

R. A. do dnia 31 grudnia 2012 r. był zatrudniony w Urzędzie Gminy P. w Referacie [...] Urzędu Gminy P.. Tym samym posiadał status pracownika samorządowego. Natomiast zmiana formy organizacyjno-prawnej pracodawcy, nawet jeśli wpłynęła na jego status pracowniczy, nie wpływa na treść stosunku pracy. Jeżeli przyjąć, że doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., co ustaliły Sądy *meriti* i co w myśl art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wiąże Sąd Najwyższy, to uprawnienie pracowników jednostek sfery budżetowej do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, przysługującego na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, stanowi element treści stosunku pracy pracowników przejętego zakładu i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 65/04, LEX nr 156643).

Również w sytuacji przekształcenia dotychczasowego pracodawcy w tego samego pracodawcę, ale funkcjonującego na podstawie nowych przepisów, w wyniku której przekształcenie statusu prawnego pracowników nastąpiło z mocy prawa, zmiana ich warunków płacowych może się odbyć tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia zmieniającego. Taka niekorzystna zmiana warunków wynagradzania nie może być natomiast następstwem jednostronnej decyzji pracodawcy. Nie można też twierdzić, że nastąpiła ona z mocy prawa (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2017 r., II PK 44/16, LEX nr 2312476; z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 81/16, LEX nr 2261650).

Podsumowując tę część rozważań, na stawiane przez skarżącego pytanie odpowiedzi udzielić można (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. Sądy *meriti* ustaliły, że nie doszło do wypowiedzenia powodowi warunków płacy w trybie art. 42 k.p. po zawarciu porozumienia w dniu 1 stycznia 2013 r., na mocy którego powód został zatrudniony w spółce z dniem 1 stycznia 2013 r., na dotychczasowym stanowisku i z dotychczasowym wynagrodzeniem. Innymi słowy rozstrzygnięcie

istotnego problemu prawnego nie może polegać na wyjaśnieniu wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej występuje wówczas, gdy kwestionowane orzeczenie może być zakwalifikowane jako bezprawne. Taka ocena musi być przy tym dokonana wprost, bez wnikliwej analizy, czyli ewidentna wadliwość orzeczenia powinna być widoczna od razu, dla każdego przeciętnego prawnika. Potrzeba wyeliminowania z obrotu orzeczeń naruszających elementarne reguły porządku prawnego jest niewątpliwa. Dla stwierdzenia, że w sprawie tak rozumiana przesłanka wystąpiła skarżący powinien był wskazać konkretne, naruszone przez sąd przepisy, a także powinien był przytoczyć odpowiednie argumenty wyjaśniające, dlaczego te przepisy zostały, jego zdaniem, w tak ewidentny sposób naruszone.

Skarżący nie podał przekonujących argumentów świadczących o występowaniu w sprawie tak rozumianej oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Do regulaminu wynagradzania stosuje się wybrane przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy. Zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p., odczytanym w związku z art. 77<sup>22</sup> § 5 k.p., korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Szczególne znaczenie ma delegacja odwołująca się do art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. W oparciu o ten przepis należy przyjąć, że postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. Dopuszczalne jest również dokonanie zmiany za porozumieniem stron.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.

Jednocześnie nie orzeczono o kosztach procesu, mimo złożenia odpowiedzi na skargę kasacyjną, bowiem powód żądał ich przyznania w razie oddalenia skargi kasacyjnej, a do takiego etapu sprawy nie doszło. Należy nadto zwrócić uwagę, że jeżeli w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wskazano argumentów dotyczących podstaw z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., uzasadniających odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej

do rozpoznania, to tego rodzaju koszty nie mogą być uznane - w razie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania - za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 398<sup>21</sup> k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117).

[aw]